

**OHJAAJAN TYÖN OSAAMISVAATIMUSTEN
JA OSAAMISTASOJEN MÄÄRITTELY
SETLEMENTTI UKONHATTU RY:SSÄ**

Johanna Kärkkäinen

Opinnäytetyö

Ylempi ammattikorkeakoulututkinto



Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	
Koulutusohjelma Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma	
Työn tekijä Johanna Kärkkäinen	
Työn nimi Ohjaajan työn osaamisvaatimusten ja osaamistasojen määrittely Setlementti Ukonhattu ry:ssä	
Päiväys 12.11.2010	Sivumäärä/Liitteet 45/ 25
Ohjaaja Sirpa Kärnä	
Toimeksiantaja/ Yhteistyökumppani Setlementti Ukonhattu ry	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Tässä opinnäytetyössä kehitettiin Setlementti Ukonhattu ry:lle osaamiskartoitus-malli. Kehittämistyön tavoitteena oli saada osaamiskartoituksen avulla käyttöön osaamisen johtamisen työkalu. Tulokseksi saatua osaamiskartoitus-mallia käytetään kartoittamaan ohjaajien sen hetkistä osaamista sekä osaamisen kehittämissuunnitelman laatimisen tukena. Saatuja tietoja tullaan käyttämään strategioiden, koulutussuunnittelun, rekrytoinnin sekä kehityskeskustelujen tukena.</p> <p>Kehittämistyö oli toimintatutkimus, joka eteni prosessin omaisesti vaiheittain. Analysoinnissa käytettiin sisällön analyysi menetelmää. Tulokseksi saatiin kuvattua ohjaajan osaamisalueet sekä kolme erilaista osaamisentasoa kullekin alueelle. Tämän lisäksi tehtiin erillinen lomake, jossa kartoitetaan osaan / en saa / tarvitsen harjoitusta, vaihtoehtoilta osaamiskartoituksen ulkopuolelle jäävistä alueista sekä lomake, johon kirjataan kehittämissuunnitelma osaamisen hankkimiseksi.</p> <p>Osaamisalueet sekä osaamisen tasot laadittiin yhdessä pilottiryhmän sekä vastuuohjaajien kanssa. Osaamiskartoitusmallin esitestasi pilottiryhmänä toiminut Kimppatalon mielenterveystyöryhmä. Osaamiskartoitukset on tarkoitus ottaa kaikkien työryhmien käyttöön seuraavien kehityskeskustelujen yhteydessä.</p> <p>Osaamiskartoitus on helppokäyttöinen ja käyttökelpoinen työkalu osaamisen määrittämisessä. Sen kehittäminen jatkossa on mahdollista koskemaan myös yrityksen muuta henkilöstöä tai muiden asumispalveluja tuottavien Setlementtien henkilöstöä.</p>	
Avainsanat Osaaminen, osaamiskartoitus, osaamisen johtaminen	

Field of Study Social Services, Health and Sports			
Degree Programme Management and Development Education programme for Healthcare professionals			
Author Johanna Kärkkäinen			
Title of Thesis Definition of the know-how demands and levels of competence of the work of the employee in Setlementti Ukonhattu ry			
Date	12.11.2010	Pages/ Appendices	45/ 25
Supervisor Sirpa Kärnä			
Project/ Partner Setlementti Ukonhattu ry			
<p>Abstract</p> <p>The purpose of the present study was to develop a competence analysis model for Setlementti Ukonhattu. The aim was to create a practical tool for management. The competence analysis model will be used for outlining the current skills and competence of the instructors as well as for drafting a development plan. In addition, the received information will serve as a basis of strategies, training, recruiting and performance review discussions.</p> <p>The process of developing the competence analysis model was an action research that proceeded in stages. The results were analysed by using content analysis. The results illustrate the competence areas of the instructors, and it contains three separate competence levels on each area. Also, a separate form that outlines the areas that are not included in the competence analysis was created. The scale of the form was I can/I cannot/ I need practice. Furthermore, a form for an individual development plan was drafted.</p> <p>The competence areas and levels of competence were outlined together with a pilot group and responsible instructors. The model was pretested by the Mental Healthcare Work Team of Kimppatalo. The competence analysis will be used in all teams in the next performance review discussions.</p> <p>Competence analysis is a practical tool for defining skills and competence. In the future it may be used in a larger scale within Ukonhattu, or even in other companies operating in the same field.</p>			
<p>Keywords</p> <p>Competence, competence analysis, competence management</p>			

SISÄLLYSLUETTELO

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	7
1.1	Setlementti Ukonhattu ry	8
1.2	Opinnäytetyön lähtökohta	9
1.3	Kehittämistarpeiden kuvaus.....	9
2	OSAAMISKARTOITUSMALLEJA	12
3	OSAAMISEN JOHTAMINEN	14
4	OSAAMINEN RESURSSINA.....	16
4.1	Ammatillisen osaamisen kehittäminen hoitotyössä	17
4.2	Yksilöllinen ja yhteisöllinen osaaminen	20
4.3	Ammatillinen osaaminen.....	21
4.4	Ammatillinen osaamisen arvioiminen	22
4.5	Osaamiskartoitus ammatillisen osaamisen arvioinnissa.....	23
5	TUTKIMUSMENETELMÄ.....	26
5.1	Tutkimuksessa mukana olevat toimijat.....	26
5.2	Toimintatutkimus	28
5.3	Aineiston kerääminen ja analysointi.....	30
6	TUTKIMUSPROSESSIN KUVAUS	32
6.1	Orientointivaihe.....	32
6.2	Perehdytysvaihe	33
6.3	Toimintavaihe	34
6.3.1	Osaamisvaatimusten ja osaamisalueiden määrittely.....	34
6.3.2	Osaamistasojen määrittely	36
6.4	Arvioiva vaihe	39
7	POHDINTA.....	40

LIITTEET

Liite 1 Osaamiskartoituslomake

Liite 2 Osaan/ en osaa arviointilomake

Liite 3 Kehittämissuunnitelmalomake

Liite 4 Setlementti Ukonhattu ry:n osaamiskartoitus-opas

1 JOHDANTO

Sosiaali- ja terveydenhuolto on kokemassa muutosta yhteiskunnan siirtyessä yhä enenevässä määrin teollisuusyhteiskunnasta tieto- ja informaatioyhteiskuntaan. Teknologia on tullut osaksi jokapäiväistä työtä ja osaaminen vanhentuu entistä nopeammin. (Helakorpi 2005,7.) Sosiaali- ja terveydenhuolto tulee tarvitsemaan rakenteellisia muutoksia, resurssien uudelleen arviointia, innovatiivisuutta sekä uusia työtapoja tuottavuuden parantamiseksi. (Ahvo-Lehtonen & Maukkonen 2005,7.)

Tässä muutoksessa selviytyminen edellyttää jatkuvaa oppimista ja se lisää osaamisen kehittämisen tarvetta. Organisaatioiden on pakko huolehtia työyhteisön osaamisen edellytyksistä. Tärkeää on, että työyhteisöllä on selkeä kuva siitä mitä tavoitellaan ja minne ollaan menossa. Erityisesti työntekijöiden eläkkeelle siirtymisen vuoksi on tärkeää pyrkiä välttämään sellaisia tilanteita, joissa osaaminen ja erityisasiantuntemus ovat vain yhden tai muutaman henkilön varassa. On tärkeää olla selvillä mahdollisista osaamisvajeista organisaation eri työyksiköissä ja siitä minkälaista tietoa mistä ja milloin on poistumassa. (Ahvo-Lehtonen & Maukkonen 2005,57.)

Tämän kehittämistyön tarkoitus oli määrittää ohjaajan työn osaamisalueet sekä kuvata niihin osaamistasot. Pyrkimyksenä oli tehdä osaamiskartoitus-malli, jossa on kuvattu organisaatioissa tarvittavat osaamisalueet osaamiskuvauksineen. Osaamiskarttaa hyödynnetään jatkossa kaikissa Ukonhatun asumispalveluyksiköissä. Kehittämistyötä tehdessäni minulla oli vahvuutena pitkä työhistoria tässä yrityksessä. Työskentelen Setlementti Ukonhattu ry:n palvelukotien johtajana. Ennen nykyistä työnkuvaani olen työskennellyt sekä vastuuohjaajan että ohjaajan tehtävissä. Tieto siitä mitä ja miten työtä tehdään sekä tieto ohjaajien ajatusmaailmasta helpotti suuresti osaamisalueiden kuvaamista.

Itselleni kehittämistyö merkitsi pysähtymistä ja havahtumista siihen todellisuuteen, missä ohjaaja työskentelevät. Johtamisen näkökulmasta se avasi minulle aitiopaikan havaita työn vaatimukset, mutta samalla sen tuomat mahdollisuudet. Työn kehittämisen on oleellinen osa työtäni palvelukotien johtajana ja tämä kehittämistyön myötä sain uusia työkaluja suunnitella ja toteuttaa seuraavia kehittämiskohteita ja projekteja.

Kehittämistyön tavoitteena oli saada osaamiskartoituksen avulla johtamisen työkalu, jolla saadaan selville asumispalveluissa työskentelevien tiimien ja ohjaajien nyky-

osaaminen ja tulevaisuuden oppimistarpeet. Tietoja tullaan hyödyntämään strategioiden, koulutusohjelmien ja rekrytoinnin suunnittelussa sekä kehityskeskustelujen tukena. Ukonhatun visiona on olla innovatiivinen, korkeatasoinen hyvinvointipalveluja tuottava yhteisö. Ohjaajien ammattitaito on oleellinen keino päämäärään pääsyyn.

1.1 Setlementti Ukonhattu ry

Setlementti Ukonhattu ry on Leppävirralla toimiva vuonna 1995 perustettu yhdistys. Yhdistys toimii yhtenä Suomen setlementti liiton jäsenjärjestönä. Ukonhatun toiminta käynnistyi vapaaehtoistoiminnan organisoinnista ja koordinoinnista tiiviissä yhteistyössä evankelisluterilaisen seurakunnan kanssa. Mielenterveyskuntoutujien ja kehitysvammaisten avopalvelujen kehittäminen käynnisti asumispalveluiden tuotannon vuonna 2000.

Tänä päivänä se tarjoaa asumispalveluja kehitysvammaisille ja mielenterveyskuntoutujille kolmessa eri asumisyksikössä; Kimppatalolla, Nikkilänmäen palvelukodilla sekä Karpalokodilla. Kimppatalo tarjoaa ohjattua ja autettua asumista kehitysvammaisille sekä tehostettua ja kuntouttavaa palveluasumista mielenterveyskuntoutujille, asiakaspaikkoja on 33. Nikkilänmäen palvelukoti on erikoistunut pitkäaikaiseen mielenterveyskuntoutujien palveluasumiseen, asiakaspaikkoja siellä on 16. Karpalokodilla on ohjattua ja autettua palveluasumista kehitysvammaisille sekä tehostettua ja pitkäaikaista palveluasumista mielenterveyskuntoutujille. Asiakaspaikkoja Karpalokodilla on 24 sekä tukiasuntoja viisi. Kussakin asumisyksilössä on mahdollisuus intervallihoittoon tai kriisiasumiseen paikkatilanteen mukaan. Asiakaspaikkoja on yhteensä 78 ja palveluja ostavia kuntia kymmenen. Henkilökuntaa oli vuonna 2009 keskimäärin 69, joista 61 työskenteli asumisyksiköissä. Tukityöpaikat, kuntouttava työtoiminta sekä oppisopimusopiskelu kuuluvat yrityksen toimintaan.

Asumispalvelujen lisäksi Ukonhatun toimintaan kuuluu päivätoiminta niin kehitysvammaisille kuin mielenterveyskuntoutujille. Asiakkailta on mahdollisuus osallistua päivätoimintaan kuntoutus- ja palvelusuunnitelman mukaisesti. Myös kotona asuvilla asiakkailta on mahdollisuus osallistua päivätoimintaan kunnalta saadun maksusitoumuksen puitteissa. Mielenterveyskuntoutujien päivätoiminnan kävijöistä noin puolet on omissa kodeissaan asuvia asiakkaita.

Setlementti Ukonhattu ry:n toimintaan on alusta saakka kulunut vapaaehtoistoiminta. Se on kaikille avointa yhdistyksen arvoihin pohjautuvaa toimintaa yhteistyössä eri jär-

jestöjen, paikallisten yhdistysten, seurakunnan sekä kunnan kanssa. Kohtaamispaikkoja on kaksi. Arkikeskus Pellava Leppävirran kirkonkylällä on sekä Koskikammari Sorsakoskella. Arkikeskus Pellavassa kokoontuu joka arkipäivä erilaisia ryhmiä. Koskikammarissa toimintaa on kahtena päivänä viikossa. Vapaaehtoistoiminnassa työskentelee projektiohjaaja. Toimintaan kuuluu lisäksi kehittämistyö ja projektit. Lisäksi tarjoamme tukihenkilö- ja saattajapalvelua sekä teemme yhteistyötä sosiaalitoimen kanssa muun muassa lasten valvottujen tapaamisten järjestämisessä.

1.2 Opinnäytetyön lähtökohta

Setlementti Ukonhattu ry:n vision mukaan ”**Ukonhattu on Savossa toimiva innovatiivinen, korkealuokkaisia hyvinvointipalveluja tuottava yhteisö**”. Visio pohjautuu toiminnan tehtävään ja arvoihin. Henkilöstön, ja erityisesti laadunhallintaryhmän strategiatyöskentelyssä, kanssa olemme pohtineet mitä haluaisimme olla tulevaisuudessa. Toiminta-ajatuksena on parantaa ihmisen elämänlaatua, kehittää ja tuottaa monialaisia sosiaali- ja terveyspalveluita sekä toteuttaa ja edistää vapaaehtoistoimintaa.

Yksi toiminnan strateginen painopistealue on asiakkaiden palvelutarpeisiin vastaaminen ja paikallisten hyvinvointi palvelujen täydentäminen tuottamalla korkealaatuisia palveluja. Opinnäytetyöni lähtökohta on yrityksen strategisessa suunnittelussa määritellyt vuosille 2008–2010 tehtävä henkilöstön osaamisen kartoitus. Tarkoituksena on saada tietoa ohjaajien osaamisesta ja osaamistarpeista. Sen avulla voidaan myös hahmottaa mahdollisia osaamisvajeita. Tämän kehittämistyön tarkoituksena oli kuvata Setlementti Ukonhattu ry:lle ohjaaja työn osaamistasot kullakin osaamisalueella. Nämä kuvatut organisaatiossa tarvittavat osaamisalueiden osaamistasokuvaukset ovat lähtökohta osaamiskartoituksen tekemiseen.

1.3 Kehittämistarpeiden kuvaus

Kehittämistehtävänä oli määritellä ohjaajan työn osaamisen alueet sekä riittävät osaamisen tasot niihin. Muut ammattiryhmät, jotka työskentelevät yhdistyksessämme ovat toimistosihteerit, keittiöhenkilökunta sekä hoitoapulaiset. Tässä vaiheessa osaamiskartoitus ei kosketa heidän työnsä vaatimaa osaamista.

Se, että yrityksessämme ei ole vielä tehty osaamisen kartoitusta, merkitsee sitä, että ohjaajilla, esimiehillä ja johdolla ei välttämättä ole tarkkaa tietoa ohjaajien osaamisesta ja osaamistarpeista. Yrityksen vision mukaan sen on tarkoitus olla innovatiivinen,

korkeatasoisia hyvinvointipalveluita tuottava yhteisö, jonka varmistamiseksi osaamiskartoitus on tarkoitus tehdä. Osaamiskartoitukset antavat esimiehille johtamisen ja työnkehittämisen välineitä ja toimivat yhtenä laadun arvioinnin työvälineenä. Sen tavoitteena on yrityksessä olevan osaamisen kohdentuminen oikein, työntekijän työtyytyväisyyden paraneminen, työntekijän ammatillinen kehittyminen sekä työmotivaation ja sitoutuneisuuden lisääntyminen.

Johdon työvälineenä osaamiskartan käyttökelpoisuutta on arvioitu muun muassa seuraavasti:

- mahdollistaa yhtenäisen käsityksen tarvittavasta nykyisestä sekä tulevaisuuden osaamisesta
- antaa tietoa osaamisen kehittämisestä eri rooleissa ja vastualueilla
- mahdollistaa sovitun vastuunoton osaamisensa syventämisestä
- tuo esille yksittäisen työntekijän osaamisen
- auttaa rekrytoinnissa ja uuden työntekijän perehdyttämisestä
- tehostaa täydennys-, jatko- ja uudelleen koulutuksen suunnittelua
- selkeyttää vastuuhjaajan roolia

(Kiviharju-Rissanen & Kontio 2006, 4).

Osaamiskartoituksella arvioidaan henkilöstön tietoja, taitoja, kokemuksia, siinä ei arvioida henkilön persoonallisuutta. Se voidaan tehdä myös työryhmä- tai organisaatio- tasolla tai jossain erikseen valitussa osaamisessa. Osaamiskartoituksella on pitkäaikaisia vaikutusmahdollisuuksia. Se mahdollistaa työntekijälle oman osaamisensa itsearvioinnin. Sen avulla on mahdollista käydä yhteisöllistä keskustelua osaamisesta ja se antaa raamit osaamisen kehittämiselle ja helpottaa myös kehitystoimien arviointia. (Hätönen 2003,11,40; Ranki 1999, 163; Ruuskanen 2006,14.)

Osaamiskartta on myös hyvä laadunarviointi- ja oppimisväline. Samalla, kun ohjaajan on osaamiskartan avulla mahdollista pohtia arkipäivän työtään, asiakkaiden kohtamista tai rooliaan työyhteisön jäsenenä, hänen voi verrata osaamistaan esitettyihin tasokuvauksiin, jolloin hänen on mahdollista tarkastella omaa työnsä sekä työyhteisönsä laatua. Mielestäni tärkeää on työntekijän kokemus siitä, että omaan osaamiseen on kiinnitetty huomiota nimenomaan positiivisessa näkökulmassa. Hyötynä ovat myös henkilöstön sijaisjärjestelyt sekä pitkäjänteinen yksilöllinen urasuunnittelu esim. toisiin työtehtäviin siirryttäessä valmennuksen, koulutuksen ja mentoroinnin muodoissa.

Lyhyen aikavälin tavoitteena on saada työväline, jolla voidaan arvioida työntekijän osaamista sekä koulutustarpeita. Osaamiskartoituksen tuloksia voidaan tulevaisuudessa verrata aiemmin suoritettuihin kartoituksiin, jolloin saadaan selville, millaista kehittymistä ohjaajien työssä on tapahtunut. Pitkän aikavälin tavoitteena on sekä työntekijän työhyvinvoinnin paraneminen että asiakkaan hyvinvoinnin lisääntyminen. Nämä saattavat näkyä vasta vuosien päästä, jolloin osaamistarpeet on pystytty huomioimaan esimerkiksi henkilöstön koulutuksessa sekä tehty asiakastytytyväisyysmittaus. Osaamiskartoitusta voidaan käyttää tulevan toiminnan välineenä, laadun arvioinnin välineenä. Ne antavat esimiehille johtamisen ja työn kehittämisen välineitä.

Työtyytyväisyyttä seurataan vuosittain tehtävässä työolobarometrissa. Meillä on käytössä Työnoaamisverkoston laatima ja heidän toteuttama työolobarometri. Siinä olevaan toimiala vertailuun kuuluu 45 työyhteisöä ja 544 henkilöä. Työolobarometrin tuloksen saamme yksiköittäin että koko yrityksemme suhteessa toimialaan yleensä. Tällä hetkellä näemme siitä viiden vuoden kehityksen.

Hyödynsaajina on koko organisaatio. Osaava henkilökunta on yrityksen toiminnan edellytys. Yritys voi hyödyntää tuloksia muun muassa rekrytointitilanteissa, kun henkilöstön tuottama osaaminen on kuvattu selkeästi. Nämä ovat pohjana käytäessä vuosittaisia kehityskeskusteluja. Saatuja tietoja käytetään hyväksi laadittaessa koulutussuunnitelmaa ja henkilöstöstrategiaa. Lopullisen hyödyn saa kuitenkin asiakas ammattitaitoisena henkilökuntana.

2 OSAAMISKARTOITUSMALLEJA

Osaamiskartoituksia on tehty monissa organisaatioissa ja näin ollen myös malleja on monenlaisia. Tässä työssä on käytetty osaamisalueiden ja osaamistasojen apuna Palkeet-projektin myötä syntynyt palvelutalojen osaamiskartta – väline osaamisen ja arviointiin osaamiskartta mallia sekä Osaaja -osaamiskartan ideoita.

PALKEET -PROJEKTI on Suomen Psykogeriatrien yhdistyksen toteuttama Raha-automaattiyhdistyksen rahoittama hanke, jossa kehitettiin osaamiskartta yhteistyössä 30 palvelutalon johdon ja henkilöstön kanssa. Sen kehittämisessä haluttiin tuoda esille palvelutalon asukkaiden hyvinvoinnin näkökulma. Osaaminen on yhteistä ja sen kehittäminen on palvelutalon johdon ja henkilöstön yhteinen vastuu. Kenenkään ei tarvitse osata kaikkea kiitettävällä tasolla, vaan osaaminen jaetaan henkilöstön kesken. Työtoverin osaamista voi hyödyntää ja vastuullisuus auttaa toisia on lisääntynyt. Siksi he ovatkin arvioineet, että palvelutalon henkilöstön työssä jaksamisen parantuneen. Osaamiskartan avulla työntekijä itsearvioi omaa osaamistaan arkipäivän työtilanteista käsin. Hän asettaa itselleen esimiehensä kanssa sellaisia kehittymistarpeita, joihin voi itse sitoutua. (Kiviharju-Rissanen & Kontio 2006, 4.)

Palkeet-projektia hyödynnettiin erityisesti osaamisalueita ja osaamistasoja määrittäessä. Tässä kehittämistyössä käytetyt osaamisalueet ovat samat kuin Palkeet-projektissa. Osaamistasoja määrittellessä on pohjalla ollut projektin määrittelemät tasot. Palkeet-projektissa osaamistasoja oli viisi, tässä tutkimuksessa osaamistasoja on kolme. Palkeet-projektin osaamistasoista hyödynnettiin niitä kuvauksia, jotka soveltuivat Ukonhatun tuottamaan asumispalveluun sekä asiakasryhmien tarpeeseen.

OSAAJA -osaamiskartta on kehitetty Itä-Suomen lääninhallituksen ja Vaalijalan kuntayhtymän rahoittamassa Erityisosaamisen turvaaminen projektissa vuosina 2006–2008. Osaamiskartta on kehitetty yhteistyössä kolmentoista erilaisia kehitysvammapalveluja tuottavan yksikön kanssa. Projektissa työstitetty Osaaja-osaamiskartta koostuu kolmesta osiosta: kaikille yhteisestä ammatillisesta osaamisesta, ammatillisesta yleisosaamisesta sekä toimintayksiköiden mukaan määräytyvästä erityisosaamisesta. (Osaaja-osaamiskartta opas, 2006–2008, 1.)

Osaaja-osaamiskartta on yksi tapa jäsentää kehitysvammatyön osaamista. Pilottiyksiköiden tekemä syvä pohdinta oman työn vaatimasta osaamisesta on haluttu julkais-

ta yksiköiden avuksi osaamisen kartoittamisprosessissa. Osaaja-osaamiskarttaan kuuluu erillinen Excel-pohjainen Osaaja-tiedosto, joka on tarkoitettu yksikön esimiehen työkaluksi osaamisen kartoittamiseen. Siitä on pyritty tekemään joustava työväline eri työyksiköiden hyödynnettäväksi. Osaamisalueet ovat muokattavissa ja ohjelma laskee keskiarvon ja sen jakauman osaamisalueittain. (Osaaja-osaamiskartta opas 2006–2008, 2.)

Osaaja-osaamiskartasta tässä kehittämistyössä hyödynnettiin sitä, että saatu tieto kootaan excel-taulukkoon. Tässä kehittämistyössä käytetty Excel-tiedosto on kehitetty juuri tätä työtä varten ja siitä saatava tieto on kehitetty juuri tätä kehittämistehtävää vastaavaksi.

3 OSAAMISEN JOHTAMINEN

Osaamisen johtaminen pohjautuu useisiin eri teorioihin ja käsitteisiin, joiden yhdenmukainen käyttö ei ole vielä vakiintunutta (Ahvo-Lehtinen & Maukonen 2005, 17). Käsitteitä ovat olleet esimerkiksi organisaation oppiminen, strateginen osaaminen, ydinkyvykyys sekä osaamisen kehittäminen ja hallinta. Osaamisen johtamisen voidaan käyttää kattokäsitteenä kaikille mainituille osaamisen eri näkökulmia käsittävälle keskusteluille. (Viitala 2008, 12–13; Viitala 2009, 172–173.)

Suppeammillaan osaamisen johtaminen nähdään osaamiskartoituksen tekemisenä, osaamisen arviointina ja koulutustoimintana (Viitala 2008, 14.) Sydänmaalakka (2004, 232) määrittelee osaamisen johtamisen siten, että *lähtien organisaation visios- ta, strategiasta ja tavoitteesta määritellään organisaation ydinosaaminen ja muu tar- vittava osaaminen. Sen jälkeen on arvioitava, mikä on nykytaso verrattuna tavoite- tasoon. Sen pohjalta laaditaan tarvittavat kehityssuunnitelmat, jotka viedään käytän- töön ja muunnetaan yksilöiden henkilökohtaisiksi kehityssuunnitelmiksi.* Viitalan (2008,14) mukaan *osaamisen johtaminen sisältää kaiken sellaisen tarkoituksellisen toiminnan, jonka avulla organisaation strategiaa edellyttämää osaamista vaalitaan, kehitetään, uudistetaan ja hankitaan.*



KUVIO 1. Osaamisen johtamisen perusmalli (Myry 2008, 12)

Osaamisen johtamisessa ei voi enää lähteä siitä, että organisaation toimintakonsepti pysyy muuttumattomana ja että johtamisessa voidaan keskittyä sen hetkisen toimintatavan hallinnan ja parantamisen ongelmiin. Muutokset ovat nykyisin nopeita ja niitä voi olla useita päällekkäin. Osaamisen johtamisessa on kyettävä hallitsemaan samanaikaisesti sekä pitkäjänteistä toimintakonseptin uudistamista että nopeita, tilanteen vaatimia muutoksia. (Virkkunen & Ahonen 2007, 88).

Viitala (2008, 86–87) on jakanut osaamisen kehittämisen kolmeen toisiaan seuraavaan vaiheeseen. Ensimmäinen vaihe on **osaamisen tunnistaminen ja määrittely organisaatiossa**. Toinen vaihe on **osaamisen arviointi ja vertailu tulevaisuuden tarpeisiin**. Prosessin kolmannessa vaiheessa määritellään **osaamisen kehittämisen toimenpiteet**.

Osaamisen johtamisen keskeinen haaste on johtaa sellaisen uuden osaamisen syntymistä, jota ei ole vielä olemassa ja jonka sisältöä ei pystytä tarkoin määrittelemään (Virkkunen & Ahonen 2007, 18). Organisaatioiden haasteet ovat siis moninaiset: niiden tulee elää nykyisyydestä ja katsoa tulevaisuuteen ja samalla huolehtia nykyisten toimintatapojen toimivuudesta ja uusien palvelutuotteiden sekä innovaatioiden kehittämisestä. Henkilöstövoimavarajohtamisen onnistumisesta kertoo organisaation henkilöstötulokset ja osaamispääoma. Menestyäkseen yrityksen on tunnistettava strategiastaan johdetut osaamisvaatimukset sekä kasvatettava osaamispääomaansa systemaattisesti ja pitkäjänteisesti. (Juuti & Virtanen 2009, 164.) Tietotekniikan mahdollistamat tehokkaat keinot tietojen tallentamiseen, hakuun ja välittämiseen ovat mahdollistava ja edistävä tekijä, väline sekä keino osaamisen johtamisessa (Virkkunen & Ahonen 2007, 16).

Osaamisen johtaminen on osaltaan myös organisaation työhyvinvoinnin tae. Työhön liittyvän väsymyksen ja turhautumisen taustalla voi olla osaamisen puute. Asiat ja toimintatavat saattavat muuttua nopeasti, jonka seurauksena työntekijät eivät ehdi työnsä ohella oppia asioita riittävän hyvin. Osaamisen puuttuminen saattaa aiheuttaa työn kangertelua ja epävarmuutta onnistumisesta. Työntekijä saattaa joutua jännittämään selviytymistään, mikä puolestaan väsyttää ja vie työniloa sekä motivaatiota. Riittävä tuki ja osaamisen kehittämisen mahdollisuus on välttämätöntä paitsi toiminnan sujumisen ja laadun takia, myös työntekijän työhyvinvoinnin näkökannalta. (Viitala 2009, 321–232.)

4 OSAAMINEN RESURSSINA

Osaamista eli kompetenssia pidetään yksilöiden, tiimien ja organisaatioiden resurssina. (Ojala 2008,50.) Osaamisen yksiselitteinen määrittely on vaikeaa, koska sen ympärillä käytetään lukuisia lähes samaa tarkoittavia termejä. Osaamisen voidaan ajatella käsittävän kaikki elämäalueet, siksi ammattitaito ja asiantuntijuus ovat osaamisen alakäsitteitä. (Helakorpi 2006, 55–56.)

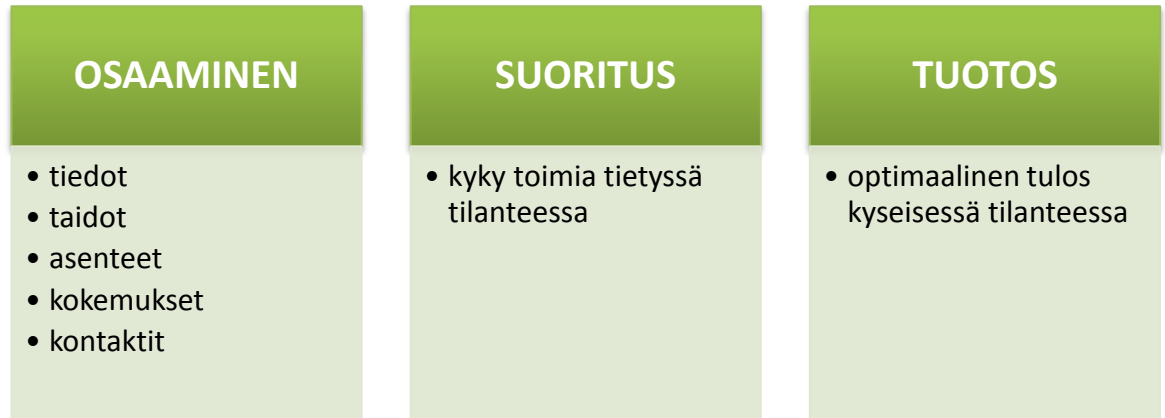
Osaaminen muodostuu tiedoista, taidosta, asenteista, kokemuksista ja kontakteista, jotka mahdollistavat hyvän suorituksen tietyissä tilanteissa. Organisaation osaamista ovat myös prosessit, toimintatavat sekä kulttuuri. Tiedot, taidot, asenteet, kokemukset ja kontaktit ovat osaamisen osia. Tiedot ja taidot on hankittu koulutuksen, opiskelun, lukemisen ja tekemisen kautta ja ne ovat vain osa osaamista. Henkilökohtaiset ominaisuudet vaikuttavat siihen, miten samakin koulutus ja osaaminen ilmenevät eri henkilöillä. Asenne ja arvot ovat tärkeä osa osaamista samoin kuin myös oma motivaatio käyttää taitojaan. (Sydänmaalakka 2000, 150.)

Asenne merkitsee yksilön taipumusta tuntea, ajatella ja toimia tietyllä tavalla. Se nähdään suhteellisen pysyvänä, sisäistettynä ja hitaasti muuttuvana. (Ruohotie 1998, 41–42.) Asenteita pidetään nykyisin tärkeänä työhönottokriteerinä. Myös arvojen katsotaan kuuluvan ihmisen osaamiseen. Organisaatiot haluavatkin tiettyjä arvoja kannattavia työntekijöitä. (Kauhanen 2000, 140.)

Motivaatio on puolestaan asenteeseen verrattuna lyhytaikaisempi ja tilanteeseen liittyvä. Se voidaan nähdä tilannesidonnaisena motivaatioina tai yleismotivaationa. Tilannesidonnainen motivaatio on luonteeltaan dynaaminen ja se voi vaihdella tilanteen mukaan. Siihen vaikuttavat sisäiset ja ulkoiset ärsykkeet. Yleismotivaatiossa korostuu vireyden ja suunnan lisäksi käyttäytymisen pysyvyys. Tilannemotivaatioon vaikuttaa vahvasti yleismotivaatio. Tällä on merkitystä työelämässä, koska työstään pitävä työntekijä on helpompi saada kiinnostumaan työnsä kehittämisestä ja suunnittelusta kuin vähemmän motivoitunut työntekijä. (Ruohotie 1998, 41–41.)

Kokemukset ovat myös tärkeä osa osaamista. On paljon sellaista osaamista, joka edellyttää laajaa kokemustaustaa, ennen kuin siitä voi kehittyä aitoa ja todellista osaamista. (Sydänmaalakka 2000, 150.) Kokemus on luonnollisesti sitä laajempi, mitä kauemmin ja laajemmin sitä on kertynyt. Toisaalta pitkä ja monipuolinen työelämä-

kokemus ei sinällään riitä, jos sitä ei osaa hyödyntää uuden oppimiseen. (Kauhanen 2000, 139.)



KUVIO 2. Osaamisen määritelmän kuvaus (Sydänmaalakka 2000, 151)

Osaaminen on konkreettista kykyä toimia eri tilanteissa. Tietämisen, ymmärtämisen ja soveltamisen välillä on paljon eroa. Vasta kun opittu sovelletaan käytäntöön, voidaan puhua todellisesta osaamisesta. Osaaminen on prosessi, jossa kehitetään uuden oppimista ja vanhan poisoppimista. Kaiken kehityksen lähtökohta on olla tietoinen omasta osaamisesta ja sen puutteista. Kuvio 2 havainnollistaa osaamisen määritelmää. Osaaminen on kyky toimia ja käyttää tietoja, taitoja, asenteita, kontakteja ja kokemuksia. Kyvykyys on sitä, että kykenee siirtämään osaamisen käytännön toimintaan. Hyvällä osaamisella päästään suoritukseen, joka johtaa erinomaiseen tulokseen. Osaaminen onkin nähtävä suhteessa savutettuihin tuloksiin. (Sydänmaalakka 2000, 151.)

4.1 Ammatillisen osaamisen kehittäminen hoitotyössä

Henkilöstön kehittäminen tarkoittaa erilaisia toimenpiteitä, joilla organisaatiossa pyritään parantamaan henkilöstön osaamista. Henkilöstön kehittämisen tapoja ovat erilaiset työssäoppimisen muodot ja koulutus. (Ranki 1999, 163.) Koulutus on tärkeää, koska se tukee hoitotyön käytäntöä antamalla työn vaatimukset täyttäviä ammatillaisia sekä olemalla voimavarana henkilöstön ammattitaidon ylläpitämisessä. Sen tulee ennakoida muutoksia ja olla edelläkävijä sekä antaa kehitysimpulsseja käytännön työhön. Toisaalta koulutuksen tulee saada kehittämissimpulsseja käytännön hoitotyöstä. Näin se pystyy entistä paremmin vastaamaan työelämästä nouseviin koulutuksellisiin haasteisiin. Täydennyskoulutuksella varmistetaan se, että työssä oleva hoito-

henkilöstö kehittää toimintaansa kohtaamaan väestössä, palvelurakenteessa ja työmenetelmissä tapahtuvat muutokset. (Hoitotyön suunta 1997, 55–57.)

Haasteita elinikäiselle oppimisella ja ammatissa kehittymiselle asettavat muutoksessa eläminen, hoitotyön tietoperustan kehittyminen ja tutkimustiedon määrän kasvu. Hoitotyön henkilöstö on vastuussa ammattitaidostaan ja sen kehittämisestä asiakkaille, yhteiskunnalle ja omalle ammattikunnalleen. Ammattitaidon kehittäminen ja ylläpitäminen ovat myös hoitotyötä tekevien eettisiä velvollisuuksia. (Hoitotyön suunta 1997, 55–57.)

Aikuiskoulutuksen haasteet kohdentuvat työvoiman ikääntymiseen, pitkiin koulutusuriin ja organisaation rakennemuutoksiin sekä osaamisen merkityksen kasvuun työssä ja jatkuvaan kilpailuun osaajista. Osaamista on tunnistettava ja tunnustettava osaamista hyödynnettävä koulutuksissa ja työpaikoilla. Jokaisessa kehittyvässä organisaatiossa on huolehdittava jatkuvasta oppimisesta ja osaamisen jatkuvasta hallinnasta. (Nurminen & Pennanen 2007, 16 -17.)

Täydennyskoulutuksella tarkoitetaan kaikkea sellaista suunnitelmallista koulutusta, jonka avulla ylläpidetään ja kehitetään työssä tarvittavaa osaamista. Täydennyskoulutus vastaa työntekijöiden välittömiin koulutustarpeisiin tai suuntaa tulevaisuudessa tarvittaviin tietoihin ja taitoihin (Sosiaalihuollon täydennyskoulutussuositus). Täydennyskoulutus on sosiaali- ja terveydenhoitohenkilöstölle lakisääteistä. Sosiaalihuollon työntekijöiden täydennyskoulutus sisältyy sosiaalihuoltolakiin (Sosiaalihuoltolaki 82/710). Terveys- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutusvelvoitetta säätelee kansanterveyslaki ja erikoissairaanhoitolaki (Kansanterveyslaki 72/66; Erikoissairaanhoitolaki 89/1062).

Lakisääteisyys tarkoittaa sitä, että työnantajalla on velvollisuus mahdollistaa henkilöstön osallistuminen täydennyskoulutukseen. Työntekijällä on oikeus ja velvollisuus osallistua ammattitaitonsa kehittämiseksi järjestettyyn koulutukseen. Toteutus- ja kustannusvastuu on työnantajalla, mutta valtio tukee kuntia maksamalla niille korotettua valtionosuutta. Täydennyskoulutuksen järjestämis- ja toteuttamistapa on työnantajan päätettävissä. Se voi olla lyhyt- tai pitkäkestoista. Täydennyskoulutusvelvoitteen täyttymistä seurataan kunnallisen työmarkkinalaitoksen vuosittain tekemällä kyselyllä. (Kunnallinen työmarkkinalaitos yleiskirje 11/2004.)

Sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden koulutukselliset kelpoisuusehdot on säädetty laissa. Terveysdenhuollon ammattihenkilöstön kelpoisuutta sääteleviä keskeisiä säädöksiä ovat laki ja asetus terveydenhuollon ammattihenkilöstöstä (Laki terveydenhuollon ammattihenkilöstöstä 559/ 1994; Asetus terveydenhuollon ammattihenkilöstöstä 564/ 1994.) Terveysdenhuollon henkilöstö on ja ryhmitelty laillistettuihin ja nimikesuojattuihin. Laillistettu tai nimikesuojattu ammattihenkilö on oikeutettu toimimaan asianomaisessa ammatissa ja käyttämään ammattinimikettä. Sen sijaan laissa ei ole määritelty ammattihenkilöstön tehtäviä eikä rajoitettu tehtäviä vain joidenkin ammattihenkilöiden hoidettaviksi tai puututtu eri ammattiryhmien työnjakoon eräitä poikkeuksia lukuun ottamatta. Työelämässä terveydenhuollon henkilöstön tehtävät määräytyvät kunkin henkilön tosiasiallisen ammattitaidon ja osaamisen perusteella.

Sosiaalihuollon henkilöstöä koskeva keskeinen lainsäädäntö sisältyy lakiin ja asetukseen sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista. (Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 272/ 2005; Asetus sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 608/ 2005.) Laissa säädetään kelpoisuusvaatimukset vain sosiaalihuollon keskeisille ammattinimikkeille.

Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön osaamisvaatimukset ovat moninaiset. Sosiaali- ja terveysalan osaamisen liittyy esimerkiksi kyky tunnistaa ja täsmentää asiakkaan tarpeet mieluiten joko yhdessä asiakkaan tai hänen omaisensa kanssa, kyky asettaa tavoitteet yhteistyössä asiakkaan ja moni ammatillisen työryhmän kanssa, kyky valita tarkoituksenmukaisia auttamismenetelmiä ja -keinoja ja kyky toteuttaa ja arvioida halutusti suunnitelman toteutumista. Tärkeitä osaamisalueita ovat myös vuorovaikutus- ja päätöksentekotaidot sekä vastuullisuuteen, eettisyyteen ja moniammatillisuuteen liittyvä osaaminen. (Jämsä & Manninen 2000, 23–24.)

Metsämuuronen (2001, 137 – 146) on tutkinut perinteisten ja äänettömien sekä pehmeiden kvalifikaatioiden suhdetta sosiaali- ja terveydenhuollon työssä. Pehmeillä kvalifikaatioilla tarkoitetaan ihmistyössä tarvittavaa osaamista, kuten esimerkiksi esteettisyyden taju, innostamisen taidot, intuition käyttö, toisten huomioiminen, ilmapiirin ja tunnelman luomisen taito, heittäytyminen ja irrotteleva työote, ulospäin suuntautuneisuus ja muiden aktivoinnin taito. Metsämuurosen mukaan huippuammattilaiselta sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla vaaditaan raudanlujaa ammattitaitoa, motivaatiotekijöitä, työhön sopeutumista, sosiokulttuurillisia taitoja sekä innovatiivisuutta. Jos työntekijällä on näiden lisäksi edellä mainittuja pehmeitä taitoja hän saa joko tietoisesti tai tietämättään kollegansa ja asiakkaansa innostumaan ja antamaan enemmän.

Muutoksia alalle tuo myös Euroopan kehityksen ja globalisaation haasteet, informaatioteknologian sovellutukset, joiden myötä muuttuu merkittävä osa rutiinipalveluista sähköisen asioinnin piiriin ja virtuaaliseksi. Väestön ikääntymisen vaikutukset hoidon tarpeisiin voidaan ennakoida, mutta kaupunkimaisen elämäntavan eri ilmenemis- muodot ja yksinasumiseen liittyvät elämänpolitiikan muutokset saattavat olla haaste sosiaali- ja terveydenhuollon palveluille. Tulevaisuuden vauraiden eläkeläisten odotukset saattavat olla hyvinkin erilaiset kuin nykyisten ikääntyneiden ihmisten. (Ryynänen ym. 2008, 74–75).

4.2 Yksilöllinen ja yhteisöllinen osaaminen

Yksilöiden henkilökohtaiset osaamiset muodostavat organisaatiossa toiminnan perustan (Viitala 2009, 178). Yksilötason osaamisen määrittelyyn liittyy monenlaisia käsitteitä. Englanninkielestä käännettynä niitä ovat esimerkiksi ”taidot”, ”pätevyys” ja ”kyvykkyys”. Suomen kielen käsite ”ammattitaito” on hyväksi havaittu kokonaisvaltainen käsite. Se viittaa pitkälle edistyneeseen osajaan ja taitavaan työskentelyyn. (Viitala 2008, 113.) Silti ammatillisen osaamisen määrittely on vaikeaa, koska sen ympärillä mainitut käsitteet ymmärretään usein erilailla. (Viitala 2008, 114).

Organisaation osaaminen on Otalan (2008, 53) mukaan yhteinen näkemys tai käsitys toiminnan kannalta tärkeistä asioista ja yhteisesti omaksuttu toimintatapa. Sydänmaalakan (2007, 146) mukaan organisaation osaaminen muodostuu ydinosaamisesta sekä muusta osaamisesta. Ydinosaaminen on melko laaja abstrakti kokonaisuus, joka jakaantuu osaamisalueisiin. Osaamisalueet voidaan jakaa konkreettisiin osaamiin eli kompetensseihin. Osaaminen määritellään eri tasoilla eri tavalla. Yksilötasolla se on konkreettista ja tiimitasolla se puolestaan koostuu tiimin jäsenten osaamisesta ja tämän osaamisen yhdistämisestä. Muu osaaminen on myös tärkeää, koska ilman sitä yritys ei tule toimeen, mutta kuitenkin se ei ole ainutlaatuista juuri kyseessä olevalle yritykselle. (Sydänmaalakka 2007, 146–148.)

Osaaminen on yritykselle tärkeää pääomaa. Aiemmin pääomalla ymmärrettiin vain laskettavissa oleva taloudellinen ja fyysinen pääoma. Nykyisin on entistä enemmän alettu puhua **aineettomasta pääomasta**, jolla saattaa olla ratkaiseva merkitys yrityksen toimintakyvylle ja menestykselle. Aineettoman pääoman määrittely on vaikeaa. Asiasta on puhuttu nimillä näkymättömät voimavarat, älyllinen pääoma ja tietopääoma. Kaikille määritelmille on yhteistä työntekijöiden osaaminen, yrityksen prosessit ja asiakassuhteet. Aineeton pääoma voidaan jakaa kolmeen eri alueeseen. **Inhimilli-**

nen pääoma on yrityksen henkilöstön tiedot, taidot ja kokemukset. Se on myös taitoja ja asenteita. Pääoma koostuu myös fyysisestä ja psyykkisestä hyvinvoinnista. Se sisältää luovuuden ja innovatiivisuuden, joka on edellytys uudistumiselle ja kehittymiselle. **Rakenteellinen pääoma** sisältää kaiken yrityksessä olevan tiedon työntekijöiden poistuttua. Tällaisia ovat prosessit, järjestelmät, ohjeet ja tietojärjestelmät. **Sosiaalinen pääoma** käsittää puolestaan kaikki ne merkitykselliset suhteet, jotka yrityksellä on ulospäin sisältäen yrityksen imagon ja brändit. Sosiaalisen pääoman kriittisin elementti on asiakassuhteet. (Viitala 2008, 97–99; 2009, 174).

Osaaminen on näin ollen yrityksellä aineetonta pääomaa. Sen vaaliminen edellyttää, että sitä kyetään erittelemään riittävän ymmärrettäviin ja konkreettisiin tekijöihin. Menestyvä organisaatio on kyennyt tunnistamaan johdetut osaamisvaatimukset ja kasvattaa osaamispääomaansa systemaattisesti ja pitkäjänteisesti. (Juuti & Virtanen 2009, 72).

4.3 Ammatillinen osaaminen

Ammatillinen osaaminen on hyvin moninainen ilmiö. Se on työelämän osaamisvaatimuksiin vastaavaa yksilöllistä ammattitaitoa ja pätevyyttä, jonka on mahdollista kehittyä koulutuksen ja työkokemuksen myötä kohti asiantuntijuutta. Ammatillinen osaaminen muodostaa toimintakyvyn, joka koostuu tiedoista, taidoista, arvoista, asenteista, ominaisuuksista sekä näitä hyväksikäyttävästä toiminnasta. Ammatillisesta osaamisesta muodostuvan toimintakykyisyyden avulla yksilö toimii ammatissaan. (Nurminen & Pennanen 2007, 16; Ranki 1999, 163.)

Osaaminen voidaan määritellä työn vaatimien tietojen ja taitojen hallinnaksi ja niiden soveltamiseksi käytäntöön työtehtävissä. Ammatillinen osaaminen tarkoittaa sitä, että henkilö suoriutuu tehtävästään hyvin ja pystyy mahdollisimman hyvin toteuttamaan itseään. Ammatillinen osaaminen voi vaihdella siirryttäessä tehtävästä toiseen. Se näkyy konkreettisen toiminnan kautta eli kyvyssä toimia tehokkaasti tietyissä tilanteissa. Todellisesta osaamisesta voidaan puhua, kun jotakin sovelletaan käytäntöön. Osaaminen on oppimisprosessin tulos eli se ei ole osa persoonallisuutta tai luonteenpiirre. Ammatillinen osaaminen on sellaista, mitä työntekijät voivat kehittää ja harjoitella. Osaamista on käytettävä, mikäli sitä halutaan ylläpitää ja kehittää. Lisäksi osaamistaan, ihmisten on koulutauduttava ja osaamista on kehitettävä jatkuvasti. (Hilden 2002, 13, 33; Hätönen 2003, 51; Sydänmaalakka 2004, 150, 152.)

Kompetenssi-termiä käytetään usein rinnasteisena osaamiskäsitteelle. Kompetenssilla tarkoitetaan, että yksilö on pätevä ja oikein kouluttautunut johonkin tiettyyn tehtävään tai sitä, että hänellä on kyky suoriutua työssään vaadittavista tehtävistä. Se voidaan käsittää lisäksi niinä tietoina, taitoina, kykyinä ja asenteina, jotka ovat tarkoituksenmukaisia työn tekemiselle. Kompetenssi on ammatillinen osaaminen, jolla vastataan työn kvalifikaatiovaatimuksiin. (Hätönen 2003, 13; Metsämuuronen 2000, 40.)

Kvalifikaatio on se tunnistettu osaaminen, jolla työntekijä vastaa työn tai työnantajan haasteeseen. Se liittyy ammattitaitoon siten, että työelämä tuottaa ne vaatimukset, joita ammattitaitoiselta työntekijältä vaaditaan. Työn tekeminen ja kehittäminen edellyttävät tietynlaista osaamista. Tätä vaadittavaa osaamista nimitetään kvalifikaatiovaatimukseksi. (Metsämuuronen 2000, 40.)

4.4 Ammatillinen osaamisen arvioiminen

On tärkeää selvittää, mitä osaamista tarvitaan tulevaisuudessa ja mitä on työyhteisössä jo oleva osaaminen, jotta työyhteisössä olevaa näkyvää ja näkymätöntä osaamista voidaan hyödyntää kokonaisvaltaisesti. Tämän jälkeen on mahdollista hyödyntää sekä määrittellä ja kehittää välineitä sen vahvistamiseksi. Osaamisalueiden tunnistamisen jälkeen, voidaan henkilöstön kehittämistoiminnot keskittää niiden hankkimiseen ja kehittämiseen. (Hätönen 2003, 9.)

Osaamista voidaan arvioida monella eri tavalla ja tasolla. Se, mihin arviointia käytetään, ratkaisee tarkasteltavan tavan. Henkilöstön nykyistä osaamista ja tulevia osaamistarpeita kartoitettaessa voidaan arvioida, millä tasolla tietojen ja taitojen hallinnan tulisi olla ja mikä on niiden hallinnan taso arviointihetkellä. Arvioinnilla tehdään asioita näkyväksi ja saadaan tietoa, jota muuten voi olla vaikea ymmärtää tai havaita. Tavoitteena on suunnan näyttäminen kehittämiselle ja toimenpiteille. Arvioinnin avulla saadaan myös palautetta toimenpiteiden onnistumisesta. Parhaimmillaan henkilöstö voi kokea arviointimittarit kehittämisen työkaluina. (Ranki 1999, 41, 48 -49.)

Ammatillisen osaamisen arviointi voi tapahtua monella eri tavalla. Näitä tapoja ovat itsearviointi, vertaisarviointi, esimiesarviointi, asiakaspalautteet, osaamistasokuvaukset, osaamiskartoitukset sekä kehityskeskustelut. Mittaamisen ja arvioinnin toistaminen parantaa huomattavasti sen hyödyllisyyttä, koska silloin saadaan näkemys muutoksen suunnasta. Mittaamisen avulla voidaan myös asettaa tavoitteita ja seurata niiden toteutumista. (Ranki 1999, 52; Ruuskanen 2006, 13.)

4.5 Osaamiskartoitus ammatillisen osaamisen arvioinnissa

Keskeistä osaamisen arvioinnissa ja kehittämisessä on osaamiskartoitus. Osaamiskartoitus tarkoittaa nykyisen osaamisen tunnistamista ja arviointia suhteessa nykyisiin ja tuleviin osaamisvaatimuksiin. Osaamiskartoituksessa selviää osaamisen nykytila suhteessa määriteltuihin tavoitteisiin eli osaamisvaatimuksiin. Se voidaan tehdä koko organisaation osaamisesta, tietyn henkilöstöryhmän osaamisesta, tietyn ryhmän osaamisesta tai jostakin erikseen valitusta osaamisesta. (Hätönen 2003, 11; Ruuskanen 2006, 14.)

Osaamiskartoitusprosessissa on lähdettävä liikkeelle organisaation visiosta, strategiasta ja tavoitteista. Näiden perusteella määritellään organisaation ydinosaaminen ja muu osaaminen. Määrittelyssä on ajateltava sekä nykyhetkeä että tulevaisuutta. Osaamistarpeita tulee tarkastella tämän päivän tasolla ja niitä on peilattava myös tulevaisuuteen 2-3 vuoden aikajänteellä. Tämän jälkeen osaamistarpeet viedään yksikö ja yksilötasolle. (Sydänmaalakka 2007, 122–124.) Osaamiskartoitusmalleista on keskeistä löytää ne osaamiset, joita tarvitaan juuri kyseisessä organisaatiossa.

Osaamiskartoituksen työvälineenä voidaan käyttää osaamiskarttaa. Siihen kootaan organisaation tarvitsemien osaamisten kuvaukset, jotka on ensin sovittu (Ahvo-Lehtinen & Maukonen 2005, 40–41). Osaamiskartta voi toimia kaikkien henkilöiden osaamisarvioinnin apuna ja se antaa mahdollisuuksia työntekijälle oman osaamisensa itsearviointiin. Lisäksi se antaa välineitä osaamisesta käytävään yhteisölliseen keskusteluun ja raamit osaamisen kehittämiselle sekä helpottaa kehitystoimien arviointia. (Ranki 1999, 163.)

Osaamiskartoitus paljastaa henkilöstön osaamisen nykytilan suhteessa määriteltuihin tavoitteisiin. Se pelkistää sen, mitä pystytään tekemään. Osaamiskartoituksessa saatuja tietoja voidaan hyödyntää kehityskeskustelujen pohjana, kehityssuunnitelmien laadinnassa ja kehittämisen toteutuksessa, rekrytoinnissa, perehdyttämisen suunnittelussa ja toteutuksessa sekä henkilöstön oman työn hallinnan ja osaamisen jatkuvan itsearvioinnin tukena. (Hätönen 2003, 40, 49.)

Osaamiskartan laatimisen jälkeen laaditaan osaamisen tavoiteprofiilit. Näissä määritellään tietyille ammattiryhmälle, tiimille tai yksittäisellä työntekijällä tarvittavat yksittäiset osaamiskuvaukset, joille asetetaan tietty tavoitetaso. Tavoitetasokuvauksissa käytetään erilaisia osaamistasoluokituksia ja arviointiasteikkoja. Yksinkertaisimmil-

laan asteikko voi olla ei osaa - osaa, mutta useimmiten arviointiasteikot ovat 3 - 7 portaisia arviointitaulukoita. Käytössä on sekä sanallisia että numeraalisia arviointiasteikoita. (Ahvo-Lehtinen & Maukonen 2005, 37–38.)

Arviointien määrittelyn tulisi lähteä käytännön toiminnan tasolta. Oleellista on se, että asteikossa arvioinnit eroavat selkeästi toisistaan, jolloin niiden pohjalta voidaan arvioida osaamista ja kehittämistarpeita. Tärkeää on myös se, että jokainen ymmärtää ne yhdenmukaisesti. (Kirjavainen & Laakso - Manninen 2000, 108.)

Osaamisen arviointi tapahtuu sovittua arviointiasteikkoa käyttäen itsearviointina, johon on liitetty esimiehen kanssa käytävät kehityskeskustelut. Arviointi voidaan tehdä myös laajemmalla niin sanotulla 360 asteen arvioinnilla, jolloin arvioinnin suorittavat henkilön itsensä lisäksi esimies, kollega ja alainen. Jos tavoitetasot ja nykyinen osaaminen ovat samalla tasolla, on tilanne hyvä. Mikäli taas osaamistasot jäävät alle tavoitteen, on löydetty osaamisen kehitysalueet. Toisaalta kartoitus voi myös paljastaa ne osaamisalueet, jotka jäävät sen hetkisessä työssä käyttämättä. (Kirjavainen & Laakso - Manninen 2000, 110, 117, 119.)

Osaamiskartoitus ei ole itsetarkoitus, vaan apuväline osaamisen kehittämiseksi. Osaamisprofiilien perusteella on mahdollista laatia kehityssuunnitelmia niin yksilö-, tiimi-, yksikkö- kuin organisaatiotasolla. Yksikötason kehityssuunnitelma laaditaan yleensä kehityskeskustelussa. Kehityssuunnitelmassa yhdistyvät sekä yksilön että organisaation tavoitteet. (Ahvo-Lehtinen & Maukonen 2005, 51.)

Tiimien ja yksiköiden osaamisprofiilia voidaan käyttää apuna myös rekrytoinnissa. Tämä tulee esille monissa organisaatioissa lähivuosina, koska suuret ikäluokat jäävät eläkkeelle. Osaamisen mittaamisen avulla on mahdollista löytää ne työntekijät, jotka voivat toimia perehdyttäjinä ja sisäisinä kouluttajina. (Jääskeläinen 2005,95.)

Tutkimuksissa on huomattu kartoituksista olevan myös muuta hyötyä. Osaamistarpeista keskusteltaessa on havaittu työtapojen kehittämisen paikkoja ja parannusmahdollisuuksia. Osaamiskarttaa on voitu käyttää esimerkiksi työnkierron pohjana, perehdytyspohjana opiskelijoille sekä uusille työntekijöille. Osaamiskartoituksista on katsottu olevan hyötyä muun muassa asiakastyön laadun paranemisena. (Vähämäki 2008, 78, 86).

Kartoituksen yhteydessä on huomattu, että työhön sitoutuneisuus sekä ammatillinen yhteenkuuluvuus on lisääntynyt. Osaamiskartoitukset johdetaan organisaation visios-
ta, strategiasta ja tavoitteista, mutta osaamiskartoituksen avulla on mahdollista päivit-
tää myös strategiaa. (Suhonen ym. 2008, 47,50.)

Osaamiskartoitusta tehdessä on jokaisella omat tehtävänsä ja vastuunsa. Työnteki-
jän velvollisuus on arvioida itseensä mahdollisimman rehellisesti. Esimiehen tehtävä
on huolehtia, että jokainen tekee itsearvioinnin ja innostaa kehityskeskusteluissa ke-
hittämisaalueiden löytymiseen ja kehittämistoimenpiteisiin. Organisaation johdon rooli
osaamisen arvioinnissa on, että heidän määrittämät periaatteet, järjestelmät ja työka-
lut mahdollistavat organisaation tasolla osaamisen määrittelyn, arvioinnin, hyödyntä-
misen ja kehittämisen integroinnin. (Viitala 2008, 161.)

Erityisen tärkeää on se, että kartoitus tehdään myönteisessä, arvostavassa ja innos-
tavassa ilmapiirissä. Väheksyä ei myöskään pidä niitä tunnekuohuja, joita osaamis-
kartoituksiin ja erityisesti yksilöarviointeihin liittyy. Osa henkilöstöstä saattaa pelätä
sen olevan saneeraustyökalu. Toiset taas saattavat pitää sitä arvostuksen osoituk-
sena ja närkeästyvät, jos eivät itse pääse ensimmäisten joukossa analysoimaan
osaamistaan. (Kirjavainen & Laakso-Manninen 2000, 116.) Ahdistusta ja pelkoa saat-
taa aiheuttaa myös ajatus työntekijöiden paremmuus järjestykseen laittamisesta kar-
toituksen avulla (Ojaniemi 2009, 10).

5 TUTKIMUSMENETELMÄ

Opinnäytetyössä käytettiin tutkimusotteena toimintatutkimusta. Toimintatutkimus soveltui työnaiheeseen ja kohderyhmään hyvin, koska työ toteutettiin omassa työyhteisössä. Tutkimuksen aikana kehitettiin työyhteisöön uusi työväline, jonka käyttöönottoa havainnointiin toimintatutkimukselle tyypillisin työtavoin.

Opinnäytetyöni oli kehittämistyö. Kehittämistyölle on luonteenomaista se, että se aloitetaan rajatusta ryhmästä ja sen tuloksia levitetään muihin ryhmiin. Olin osallisena hankkeessa ja roolini oli kaksijakoinen, tutkin asiaa ja toisaalta käytän hyväkseni saatua tietoa (Uusitalo 1991, 68.) Menetelmää valittaessa tämä on mahdollista ottaa huomioon. Tutkimusmenetelmän valitessa on valittava sellainen menetelmä, jossa tutkijan on mahdollista olla aktiivinen vaikuttaja ja toimija. Menetelmän oli oltava sellainen, että siinä uskotaan ihmisen omiin kykyihin ja toimintamahdollisuuksiin. Menetelmänä käytin toimintatutkimusta.

Tutkimuslupaa työhöni en tarvinnut. Olin esittänyt ajatukseni opinnäytetyöstäni johtoryhmässä, joka oli antanut sen tekemiseen suostumuksensa. Oleellista oli keskustella ja saada yhteinen käsitys siitä, mitä ja minkälaista osaamista juuri meillä tarvitaan.

Eettisesti ymmärsin sen, että olin itse työssä samassa yrityksessä, johon opinnäytetyöni tuli. Teen puolueetonta kehittämistyötä. Olin tietoinen siitä, että oma subjektiivisuus oli vahvasti läsnä ja tämän vuoksi tarvitsin työstäni palautetta. Palautetta sain vastuuhjaajilta heidän reflektoidessa työtäni.

5.1 Tutkimuksessa mukana olevat toimijat

Työtä lähdin kehittämään yhdessä Kimppatalon mielenterveystyöryhmän kanssa, joka oli kehittämishankkeen pilottiryhmä. Asumisyksiköissämme työskenteli sillä hetkellä n. 65 ohjaajaa neljässä eri työryhmässä. Koin, että minun oli mahdotonta työskennellä samanaikaisesti kaikkien työryhmien kanssa, joten oli mielestäni järkevää rajata työskentelyni yhteen työryhmän. Työryhmässä ei tehdä yötyötä, joten koko ryhmän kokoontuminen on helpompaa ja mahdollista. Valitsemassani työryhmässä työskenteli:

TAULUKKO 1. Pilottiryhmässä työskentelevien ohjaajien koulutus, sukupuoli, ikä ja työvuodet yrityksessä

koulutus	sukupuoli	ikäryhmä	työvuodet yrityksessä (max. 10 vuotta)
vastuuhjaaja / sairaanhoitaja	nainen	41 - 50	1
ohjaaja / sairaanhoitaja	nainen	41 - 50	9
ohjaaja / lähihoitaja	nainen	51 - 60	10
ohjaaja / lähihoitaja	nainen	51 - 60	8
ohjaaja / lähihoitaja	nainen	51 - 60	6
ohjaaja / lähihoitaja	nainen	31 - 40	6
ohjaaja / lähihoitaja	mies	21 - 30	5
oppisopimusopiskelija/ lähihoitaja	nainen	41 - 50	6

Ryhmässä työskentelevistä ohjaajista 12,5 % on miehiä ja 87,5 %, keskimääräiset työvuodet yrityksessä on 6,4 vuotta.

Vuoden 2009 henkilöstötilinpäätöksen mukaan Setlementti Ukonhattu ry:ssä työskentelevistä ohjaajista oli 12,2 % miehiä. Taulukossa 2 on kerrottu ohjaajien ikäjakauma % eri ikäryhmissä kaikissa työyksiköissä.

TAULUKKO 2. Ohjaajien osuus %:na kussakin ikäryhmässä.

Ikäryhmät	ohjaajien osuus % n=65	pilottiryhmän ohjaaja % n=8
21 - 30	16,9 %	12,5 %
31 - 40	26,2 %	12,5 %
41 - 50	35,4 %	37,5 %
51 - 60	21,5 %	37,5 %
YHTEENSÄ	100 %	100 %

Valitun työyksikön voidaan katsoa edustavan läpileikkausta koko organisaation työntekijöistä sukupuolen ja iän suhteen. Sukupuoli ja ikä edustavat ohjaajien keskiarvoa suhteessa yrityksen henkilöstöön. Työryhmät ovat rakennettu siten, että kussakin työ-

ryhmässä työskentelee vähintään kaksi ammattikorkeakoulun suorittanutta henkilöä (sairaanhoitaja amk tai sosionomi amk) sekä kouluasteen tutkinnon suorittaneita henkilöä (lähihoitaja, kehitysvammaohjaaja, perushoitaja, mielisairaanhoitaja). Näin ohjaajien koulutuksen pilottiryhmässä voidaan katsoa olevan verrannollinen muiden yksiköiden kanssa. Osaamisalueita mietittäessä ohjaajat olivat tiedonantajia. Työn tuloksena sain ohjaajilta tietoa ja ajatuksia siitä minkälaista osaamista meillä tarvitaan.

Muita tutkimuksessa mukana olevia toimijoita olivat asumisyksiköiden vastuuohjaajat sekä ohjausryhmä. Asumisyksiköiden vastuuohjaajat toimivat työn sisäisinä arvioijina. He arvioivat minun työtäni, refleктоivat sitä, mitä on tehty ja mitä pitäisi tehdä. Setlementti Ukonhattu ry:ssä on yhteensä seitsemän vastuuohjaajaa, joista neljä on asumisyksiköissä, kaksi keittiössä sekä yksi päivätoiminnan vastuuohjaajana. Ohjausryhmän tarkoituksena on olla ulkoinen arvioija ja se koostuu johtoryhmästä. Reflektointi on tärkeää, jotta pystyn tiedostamaan omaa tekemiseni mahdollisuuksia, ehtoja ja rajoituksia. Uuden kehittäminen perustuu aikaisemman toiminnan reflektointiin. Toiminnan arviointi tuottaa ymmärrystä, jonka pohjalta on mahdollista suunnitella uusia toimintatapoja. (Heikkinen, Rovio & Syrjälä, 2006, 153, 154.)

5.2 Toimintatutkimus

Metsämuuronen (2000, 28) toteaa toimintatutkimuksen tarkoittavan todellisessa maailmassa tehtävää pienimuotoista interventiota ja kyseisen intervention vaikutusten lähempää tutkimista. Se on siis tutkimusta, jonka avulla on pyrkimys ratkaista erilaisia käytännön ongelmia, parantaa sosiaalisia käytäntöjä sekä ymmärtää niitä entistä syvällisemmin (Syrjälä 1994, 30,31). Määritelmänsä mukaan toimintatutkimus on tilanteeseen sidottua, yhteistyötä vaativaa, osallistuvaa ja itseään tarkkailevaa. Siinä pyritään vastaamaan johonkin käytännön toiminnassa havaittuun ongelmaan tai kehittämään jo olemassa olevaa käytäntöä paremmaksi.

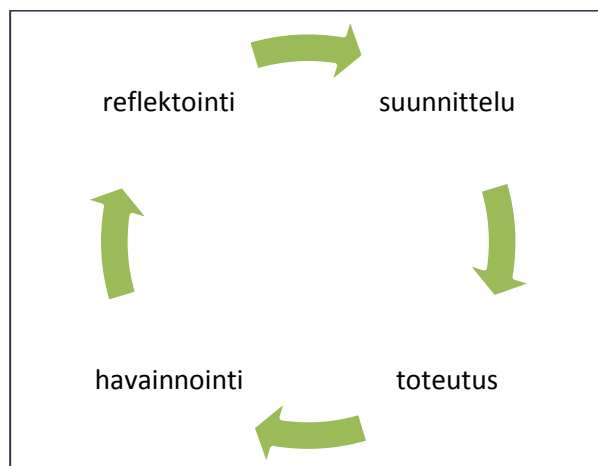
Syrjälä (1994, 31–33) on, muihin tutkijoihin perustuen, jaotellut kolmenlaisia toimintatutkimuksia. Hänen mukaansa on olemassa *tekniisiä* eli interventiosuuntautuneita, *praktisia* eli käytännöllisiä sekä *emansipatorisia* eli vapauttavia toimintatutkimuksia. Teknisissä tutkimuksissa kehittämisprojekti käynnistyy yleensä ulkopuolisen tahon toimesta. Praktisessa tutkimuksessa kehittämistyön lähtökohta voi olla joko käytännön työntekijästä tai ulkopuolisesta kehittäjästä lähtöisin. Työntekijöitä pyritään auttamaan tiedostamaan, muotoilemaan ja uudelleen suuntaamaan omaa tietoisuuttaan

ja käytäntöä. Emansipatorisessa tutkimuksessa toimija pyrkii itse parantamaan toimintaympäristöään. (Metsämuuronen 2000, 30.)

Toimintatutkimuksen tavoitteena on kehittää uusia tietoja ja taitoja tai tuoda uusi lähestymistapa johonkin tiettyyn asiaan tai ratkaista sellaisia ongelmia, joilla on tietty yhteys johonkin käytännön toimintaan. Nimensä mukaan sen tarkoituksena on toteuttaa sekä toiminta että tutkimus samanaikaisesti. Se sopii tilanteisiin, joissa toiminnan avulla pyritään muuttamaan jotakin ja samanaikaisesti lisäämään sekä ymmärrystä että tietoa muutosta kohtaan. (Linturi 2003.)

Annikki Jauhiaisen (2009) luentomateriaalin mukaan toimintatutkimus on tutkimuksellinen lähestymistapa, jossa teorian tietoa ja käytännöntietoa yhdistämällä pyritään ratkaisemaan työyhteisössä ilmeneviä ongelmia ja saamaan aikaan muutosta. Jauhiaisen mukaan toimintatutkimuksen haasteita on se, että kehittämistoimintaan voi liittyä muutosvastarintaa. Toimintatutkimuksessa korostuu prosessiluonteisuus ja käytännöllisyys. Se on yleensä ajallisesti rajattu tutkimus- ja kehittämisprojekti, jossa suunnitellaan ja kokeillaan uusia toimintamalleja.

Toimintatutkimus tavoittelee käytännön hyötyä ja käyttökelpoista tietoa. Toimintatutkijana minulla on mahdollista olla aktiivinen vaikuttaja ja toimija. Toimintatutkimukselle on ominaista syklisyys. Yhteen suunnitelmaa perustuvaa kokeilua seuraa kokemusten pohjalta parannettu suunnitelma ja toiminta hioutuvat useiden peräkkäisten suunnitelmien ja kokeilusyklien avulla. (Heikkinen, Rovio & Syrjälä 2006, 19.)



KUVIO 3. Toimintatutkimuksen sykli (Heikkinen, Rovio & Syrjälä 2006, 35)

Kehittämistyön tekemisessä oli selkeitä syklejä, joihin kuului sekä konstruktioivia että rekonstruktioivia vaiheita. Konstruktioiva toiminta oli uutta rakentavaa, tulevaisuuteen suuntaavaa, kun taas rekonstruktioivassa vaiheessa painopiste oli toteutuneen toiminnan havainnoinnissa ja arvioinnissa. (Heikkinen, Rovio & Syrjälä 2006, 78 -79).

Yksiselitteisiä ohjeita toimintatutkimuksen raportointiin ei ole olemassa. Toimintatutkimuksessa pyritään sekä osallistujien että tutkijan voimaannuttamiseen. Se auttaa osallistujia uskomaan omiin kykyihinsä ja toimintamahdollisuuksiinsa. Tutkijan on puolestaan mahdollista saada voimaannuttava itsensä löytämisen prosessi. (Heikkinen, Rovio & Syrjälä 2006, 114.)

Toimintatutkimusta, toisaalta myös muita kvalitatiivisia menetelmiä, on kritisoitu siitä, että tutkimuskohde on tilanteeseen sidottu, otos rajoitettu, siinä ei pystytä kontrolloimaan muuttujia eikä tuloksia voida yleistää. Kritiikkiä on esitetty myös siitä, että toimintatutkimuksessa on epäselvästi määritellyt tavoitteet ja metodit, tutkijan ja tutkittavien välinen dialogi ei ole tasavertaista sekä siitä, että teoriaa ja käytäntöä ei aina ole onnistuttu kytkemään toisiinsa. Toimintatutkimuksen mainetta pidetään erityisesti saksalaisilla kielialueilla poliittisena: toimijoilla on ollut vaikeuksia soveltaa tuloksia sekä se, että tutkijat ovat saattaneet etsiä vastauksia omiin ongelmiinsa, joista toimijat eivät ole kiinnostuneet. (Metsämuuronen 2000, 32.)

5.3 Aineiston kerääminen ja analysointi

Tutkimuksessa käytettiin aineistonkeruuvälineenä fokusryhmäkeskustelua. Heinonen & Niinistö (2007) kuvaavat fokusryhmää avoimeksi keskusteluryhmäksi, joka koostuu 5-8 osallistujasta, joiden keskustelua ohjaa fasilitaattori. Fasilitaattorina tässä tutkimuksessa toimi tutkija. Osallistujat kuulevat toistensa kommentteja samoista aiheista ja voivat kommentoida niitä edelleen. Tavoitteena on saada suoralla menetelmällä esille runsaasti tarkkaa tietoa rajatulta alueelta tietyssä kontekstissa ihmisten suhteuttaessa omat mielipiteensä toisten vastaaviin mielipiteisiin.

Aineiston keräämisessä ja analysoinnissa oli tutkijan lisäksi mukana pilottiryhmän ohjaajat. Fokusryhmän jäsenet tiesivät, että tuloksia tullaan käyttämään opinnäytetyössä ja sitä kautta osaamiskartoituksen tekemisessä. Fokusryhmätyöskentelyn tavoitteena oli kokemusten vaihto ohjaajan työssä tarvittavista taidoista ja ominaisuuksista sekä osaamisalueiden konkreettinen löytäminen. Ryhmässä käyty keskustelua ei taltioitu. Aineiston keräämisen kannalta oleellista oli ohjaajilta saatu aineisto eli

heidän kirjaamansa osaamisalueet ja ohjaajilta vaadittavat ominaisuudet. Näiden teemojen ympärillä käyty keskustelu oli ohjaajien omia perusteluja siitä, miksi he kirjassivat kyseisen taidon.

Saatu aineisto analysoitiin sisällönanalyysi-menetelmällä. Sisällönanalyysissä etsitään merkityssuhteita ja merkityskokonaisuuksia. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä pelkistetään tutkimusaineistoa siten, että siitä karsitaan tutkimusongelman kannalta epäoleellinen informaatio hävittämättä kuitenkin tärkeää informaatiota. Tutkimusaineisto tiivistetään ja pilkotaan osiin. Tiivistämistä ohjaavat tutkimuskysymykset ja tutkimusongelma. Tutkimuksen tuloksena ryhmittelystä muodostuu käsitteitä, luokitteluja tai teoreettinen malli. (Vilkkä 2005, 140). Tutkija käytti tutkimusmateriaalia analysoidessani sisällönanalyysiä Syrjäläisen mukaan (Metsämuuronen, 2000, 54).



KUVIO 4. Sisällön analyysin vaiheet Syrjäläisen mukaan (Metsämuuronen 2000, 54)

Metsämuuronen (2000) mukaan aineiston sisällöllistä analyysiä voi helpottaa tekemällä käsitekartan. Käsitekartan etuna on visuaalisuus, jolloin siitä on helppo hahmottaa suuri kokonaisuus ja sen kaikki osat yhtä aikaa, se selkiyttää eri osien välisiä suhteita sekä nostaa esiin oleelliset ja epäoleelliset seikat. (Metsämuuronen 2000, 54).

6 TUTKIMUSPROSESSIN KUVAUS

Opinnäytetyö toteutettiin Setlementti Ukonhattu ry:ssä ajalla kevät 2010 – syksy 2010. Mukana prosessissa olivat Kimppatalon mielenterveystyöryhmä, asumisyksiköiden vastuuohjaajat sekä johtoryhmä. Opinnäytetyö eteni toimintatutkimuksen tavoin spiraalimaisesti muodostaen neljä perättäistä sykliä (Linturi 2003).



Kuvio 5. Toimintatutkimuksen syklit (Linturi 2003)

Tässä toimintatutkimuksessa syklejä on neljä: orientoiva-, perehdyttävä-, toiminta- ja arvioiva vaihe. Vaiheesta toiseen siirryttiin osittain tutkimussuunnitelman mukaisesti.

6.1 Orientointivaihe

Ensimmäinen tapaaminen vaati huolellista valmistautumista, koska se vaikuttaa usein ratkaisevasti osallistujien asenteisiin. Kentälle pääsyä auttavat nöyrä mieli, selkeä sanoma ja tutkimuksen teoreettisen ja käytännöllisen lähtökohtien hallitseminen. Toimintatutkimus on demokraattista toimintaa tutkijan sekä ryhmän kesken. (Heikkinen, Rovio & Syrjälä, 2006, 99 - 100.)

Tavoitteena oli motivoida ohjaajia osallistumaan kehittämishankkeeseen ja antamaan aktiivisesti tietoa omasta työstään. Ymmärrettävää oli se, että pilottiryhmässä oleminen tuo ohjaajalle lisää työtä perustehtävän lisäksi. Haasteena on myös tutkimukseen osallistuvien motivointi ja sitoutuminen sekä eettisten periaatteiden huomioiminen. Eettisiä periaatteita on vapaaehtoisuus osallistua tutkimukseen, tietoinen suostumus sekä anonymiteetin takaaminen.

Ensimmäinen sykli toteutui suunnitelman mukaisesti huhtikuussa 2010. Kokoonnuimme huhtikuun alussa Kimppatalon mielenterveystyöryhmän kanssa aloitusinfoon, jossa esittelin heille tutkimussuunnitelmani. Tilaisuuteen osallistui seitsemän työryhmän jäsentä. Tässä tilaisuudessa tutkija esitteli lyhyesti opinnäytetyötä. Osallistujille kerrottiin tutkimuksen tavoitteet, tuotokset ja tulokset sekä työskentelysuunnitelma ja -aikataulu. Ohjaajien oli mahdollista keskustella asiasta sekä esittää mah-

dollisia kysymyksiä. Tässä vaiheessa olin tutkijana orientoitunut ja herkistynyt aiheeseen teorian kautta. (Kuvio 5, Metsämuuronen 2000, 54.)

Yhteenvetona orientoivasta vaiheesta voidaan sanoa, että pilottiryhmäläisten mielenkiinto kehittämistehtävää kohtaan vaihteli. Osa ohjaajista oli hyvin kiinnostunut aiheesta, osa puolestaan ehkä hieman hämmentynyt. Varsinaista vastarintaa en ohjaajissa tunnistanut. Keskustelua syntyi runsaasti; hyvänä pidettiin sitä, että osaamiseen kiinnitetään huomiota. Huolta puolestaan aiheutti se, että asetetaanko ohjaajat paremuusjärjestykseen ja se, että mitä jos itse ei täytäkään osaamisvaatimuksia. Ohjaajia huolestutti myös se, millä ajalla he kehittämishankkeeseen osallistuvat. Työnkuvaan kuuluvat jo muutenkin erilaiset palaverit ja pilottiryhmässä toimiminen toisinaan työhön lisätehtäviä.

Orientoivan vaiheen tavoitteena oli motivoida ohjaajia osallistumaan kehittämishankkeeseen sekä kiinnittämään huomioita työssä tarvittavaan osaamiseen ja työssä tarvittaviin ohjaajan ominaisuuksiin. Tavoite saavutettiin, koska ohjaajat sitoutuivat toimimaan pilottiryhmänä tässä kehittämishankkeessa. (Linturi 2003.)

6.2 Perehdytysvaihe

Perehdytysvaiheen tavoitteena oli nimetä ja kirjata ohjaajan työssä tarvitsemat taidot ja ominaisuudet. Tässä vaiheessa tutkija toimi kokouksen puheenjohtajana ja antoi ohjaajille tilaa ja keskustelumahdollisuuden omaan työhön liittyvissä asioissa.

Tiedonkeruu menetelmänä oli aivoriihi työskentely. Aivoriihen tarkoituksena on tuottaa lyhyessä ajassa mahdollisimman paljon tietoa ja ideoita. Menetelmä sopii hyvin esimerkiksi uuden projektin käynnistämiseen. Lisäksi sitä voidaan käyttää vaikean tai teoreettisen käsitteen avaamiseen. Aivoriihen alkuvaiheessa jokainen osallistuja spontaanisti ilmaisee käsiteltävästä aiheesta mieleen tulevia sanoja, ajatuksia ja ideoita, jotka kirjataan ylös. Tarkoituksen oli paljastaa ohjaajien tietoisuudessa olevia asioita. (www.msl.fi.)

Kehittämisisiltapäivä pidettiin 13.4.10, jolloin mietimme millaista osaamista tai ominaisuuksia ohjaaja tarvitsee työssään. Kehittämisisiltapäivä alkoi tutkijan alustuksella siitä, mitä on tarkoitus pohtia ja mistä on tarkoitus keskustella. Tämän jälkeen ohjaajat saivat nipun post-it lappuja ja kynän ja he miettivät itsenäisti niitä taitoja ja ominaisuuksia, joita he työssään käyttävät. He kirjoittivat yhden taidon tai ohjaajan ominaisuuden

yhteen lappuun. Itsenäisen työskentelyn jälkeen käytiin jokaisen ohjaajan kirjaamat post-it laput läpi.

Tämä oli koko työryhmän osalta ajattelutyötä, jossa aineisto eli osaamisalueet sisäistettiin (kuvio 5, Metsämuuronen 2000,5). Kehittämisläpöä oli läsnä kuusi ohjaajaa ja he antoivat 137 ehdotusta siitä, mitä taitoja tai ominaisuuksia he tarvitsevat työstään. Ehdotuksia tuli siten keskimäärin 22,8 kappaletta / ohjaaja. Kehittämisläpöä oli mielestäni hyvä myös siksi, että siinä syntyi paljon keskustelua ja hämmästelystä siitä, kuinka monenlaista osaamista ohjaajalta edellytetään.

Perehdyttämisvaiheen eli syklin toisen vaiheen yhteenvedona voidaan sanoa, että ohjaajat olivat erittäin aktiivisia ja osallistuivat työskentelyyn hyvin. Selkeästi se, että nyt puhuttiin heidän omista kokemuksistaan ja näkemyksistään suhteessa heidän työhön, oli heille mieluisaa. Yleistä ihmetystä heissä aiheutti se, että heidän ammattitaitoonsa liittyvät niin monet asiat ja ominaisuudet. Selkeästi he olivat ylpeitä monista työhön liittyvistä vaatimuksista.

Perehtymisvaiheen tavoitteena oli havaita, huomata ja kirjata ohjaajan työssä tarvittavat taidot ja ominaisuudet. Tavoite saavutettiin, sillä ohjaajien tarvittavat taidot ja ominaisuudet saatiin kirjattua.

6.3 Toimintavaihe

Toimintavaiheen tavoitteena oli analysoida ohjaajilta saatu aineisto. Tämän vaiheen alussa tutkija toimi itsenäisesti. Toimintavaiheen edetessä tutkijan apuna oli johtoryhmä, pilottiryhmä sekä yksiköiden vastuuhjaajat. Toimintavaiheen tavoitteena oli löytää ohjaajan työn osaamisalueet sekä määrittellä niihin osaamistasot

6.3.1 Osaamisvaatimusten ja osaamisalueiden määrittely

Tämän jälkeen tutkija luokitteli saadun aineiston karkeasti keskeisimpien teemojen mukaan sisältöanalyysia ja käsitkarttaa apuna käyttäen (kuvio 5, Metsämuuronen 2000, 54). Saatua aineistoa oli helppo käsitellä ja luokitella, koska se oli tehty post-it lapuille ja näin ollen niiden ryhmittely konkreettisesti isolle pöydälle auttoi hahmottamaan kokonaisuuden ja sen kaikki osat yhtä aikaa, samalla se selkeytti eri osien välisiä suhteita ja toisaalta nosti esiin oleelliset ja epäoleelliset seikat. (Metsämuuronen 2000,54). Tätä menetelmää apuna käyttäen tutkija poisti samaa osaamista kuvaavat

ehdotukset, jolloin ehdotuksia jäi jäljelle 67. Näin saimme koottua **osaamisvaatimukset**.

Tutkija kokosi ohjaajien löytämien osaamisvaatimukset **osaamisalueiksi**. Tässä oli myös apuna sisältöanalyysi menetelmä ja käsitekartta, joiden avulla tutkija täsmensi saatua aineistoa. Tutkija totesi osaamisalueiden esiintymistiheyden eli sen miten monta kertaa sama osaaminen oli kirjoitettu post-it lappuihin ja poikkeukset eli sen oliko jokin osaamisvaatimus yksittäinen yhden ohjaajan kirjaama asia. Hän luokitteli aineiston uudelleen ja jaotteli osaamiset viiteen pääryhmään. Nämä viisi pääryhmää noudattavat PALKEET - PROJEKTIN kokoamia osaamisalueita. (Kiviranta-Rissanen & Kontio 2006,5).

Ohessa on lueteltu viisi pääryhmää sekä ohjaajilta saadut osaamiset kappalemäärinä kuhunkin pääryhmään:

1. Palvelu-, hoiva- ja hoito-osaaminen; 33 osaamista
2. Kodinhoito-osaaminen; 11 osaamista
3. Laatuosaaminen; 8 osaamista
4. Viestintä ja ohjausosaaminen; 9 osaamista
5. Itsensä johtamisen kehittäminen ja toimintakyky – osaaminen; 6 osaamista

Näiden osaamisalueiden alle tutkija kokosi jälleen sisältöanalyysi-menetelmän mukaisesti käsitekarttaa hyväksikäyttäen ohjaajilta saaduista 67 osaamisvaatimuksesta 31 erilaista osaamisvaatimusta eli teki ristiinvalidoinnin. Tutkija puolsi ja horjutti saatuja luokkia aineiston avulla ja poisti aineistoa yksi-kerrallaan menetelmän avulla. (kuvio 5, Metsämuuronen 2000,54.) Tässä vaiheessa osaamiset yhdistyivät seuraavasti:

1. Palvelu-, hoiva- ja hoito-osaaminen; 33 osaamista => 17 osaamista
2. Kodinhoito-osaaminen; 11 osaamista => 3 osaamista
3. Laatuosaaminen 8 osaamista; => 4 osaamista
4. Viestintä ja ohjausosaaminen 9 osaamista; => 5 osaamista
5. Itsensä johtamisen kehittäminen ja toimintakyky – osaaminen; 6 osaamista => 2 osaamista

6.3.2 Osaamistasojen määrittely

Tässä vaiheessa oli aineistosta saatu johtopäätökset ja se oli tulkittu. Analysoidun aineiston tulos oli siirrettävissä laajempaan tarkastelukehikkoon eli päästään määrittelemään aineiston avulla osaamisetasoja osaamisalueiden alle. (Kuvio 5, Metsämuuronen 2005, 54).

Tutkija analysoi ohjaajilta saadun aineiston sisällön analyysin vaiheiden mukaan käsittekarttaa hyväksikäyttäen. Aineisto oli tässä pienentynyt viiteen pääryhmään ja 31 osaamisalueeseen, jotka ovat:

1. Palvelu-, hoiva- ja hoito-osaaminen: 17 osaamista
2. Kodinhoito-osaaminen: 3 osaamista
6. Laatuosaaminen: 4 osaamista
7. Viestintä ja ohjausosaaminen: 5 osaamista
8. Itsensä johtamisen kehittäminen ja toimintakyky: 2 osaamista

Tätä vaihetta tehdessä tutkija kävi keskustelua ja pohdintaa johtoryhmän kanssa osaamisen pääryhmistä sekä osaamisalueista. Tällöin päädyttiin jättämään pois autoiluun liittyvät osaamisvaatimukset, koska ohjaajilta ei vaadita ajokorttia. Aineistoa läpikäydessä sieltä erottui joitakin sellaisia taitoja ja ominaisuuksia, jotka toistuivat usein ja olivatkin osaamisalueiden alla, mutta joiden osaaminen haluttiin varmistaa vielä jotenkin erikseen.

Jotta tietyt asiat tulisivat varmuudella todennettua, päädyttiin siihen, että tutkija tekee vielä toisen arviointilomakkeen (liite 1), jonka väittämät koostuivat näistä konkreettisista asioista. Tähän arviointilomakkeeseen ohjaaja merkitsee osaamisensa väittämiin asteikolla kyllä/ ei/ tarvitsen harjoitusta. Tämän lomakkeen on tarkoitus antaa selkeää tietoa siitä, osaako ohjaaja työssä tarvittavia taitoja tai tarvitseeko ja koulutusta suoriutuakseen joistakin työhön liittyvistä tehtävistä sekä suunnitelman, miten aikoo kyseisen tiedon tai taidon hankkia.

Nämä taidot olivat:

- Osaan tekstinkäsittelyn perusteet
- Osaan tallentaa asiakirjat oikeisiin tiedostoihin
- Osaan käyttää y-asemaa työssäni
- Osaan käyttää sähköpostia
- Osaan käyttää Hilikka-ohjelman viestejä
- Osaan lähettää liitetiedostoja

Osaan tallentaa liitetiedostoja
 Tunnen yrityksen strategian ja vision
 Tunnen yrityksen henkilöstöstrategian
 Tunnen yrityksen koulutussuunnitelman
 Olen suorittanut hygieniapassin
 Minulla on voimassa oleva ea-koulutus
 Olen suorittanut näytönvastaanottokoulutuksen

Tämän jälkeen tutkija esitteli pilottiryhmälle ohjaajien palaverissa kokoamansa osaamisalueet. Pilottiryhmän kanssa tarkasteltiin, miten heiltä tulleet osaamisvaatimukset ryhmittäytyivät osaamisalueiden alle. Totesimme, että muut paitsi autoiluun liittyvät aineiston asiat löytyivät jossakin muodossa aineistosta.

Tämän jälkeen tutkija määritteli vastuuohjaajien kanssa jokaisella osaamisalueella osaamistasot (liite 2). Vastuuohjaajien palaverissa päädyttiin kolmi-tasoiseen arviointi malliin. Taso 1 määriteltiin tasoksi, jolla jokaisen ohjaajan kuuluu olla, taso 2 on keskimääräistä parempi ja taso 3 on huippuosaaja. Tämän lisäksi ohjaaja arvioi sen, miten suuri merkitys hänen mielestään kyseessä olevalla osaamisalueella on hänen työhönsä. Osaamistasojen määrittämisessä käytettiin apuna jo aikaisemmin mainittua Palkeet -projektin tuottamia osaamisen tason kuvauksia.

Ohjaaja tekee arviointilomakkeeseen itsearvioinnin eli oman osaamisen arvioinnin. Kehityskeskustelussa käydään läpi kunkin ohjaajan itsearvio, joiden pohjalta mietitään kehittämisalueet sekä keinot, joilla tavoitteen saavuttaminen on mahdollista. Näin laaditaan ohjaajalle osaamisen kehittämissuunnitelma (liite 3).

Työyksikön osaamistietojen dokumentoimiseen käytetään Excel -pohjaista tiedostoa. Excel-tiedosto toimii mittarina. Tässä kehittämistehtävässä käytettävä taulukko on kehitetty itse tätä kehittämistyötä varten. Excel-tiedostoon laitetaan ohjaajan antama numeraalinen arvio osaamisestaan. Vastuuohjaaja kirjaa jokaisen ohjaajan itsearvioinnin taulukkoon. Ohjaajien henkilöllisyys ei käy taulukosta ilmi. Taulukoissa pystytään tarkastelemaan jokaisen kysymyksen, jokaisen osa-alueen sekä kaikkien osa-alueiden keskiarvot sekä kysymys, yksilö että yksikkö kohtaisesti. Yhteenvedo taulukko kokoa kaikkien yksiköiden eri kysymysten, eri osa-alueiden ja kaikkien kysymysten keskiarvot.

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T
1																				
		Vuorovaikutusosaaminen	Asiakslähtöisen työskentelyn osaaminen	Yksilövaastuun hoitotyön osaaminen	Perushoito-osaaminen	Ravinto- ja ruokahuolto-osaaminen	Toimintakykyä selviytymistä edistävää ja ylläpitävää osaaminen	Terveystilan arviointiosaaminen	Kuntoututtavan työotteen osaaminen	Yhteistyö omaisten kanssa-osaaminen	Sosiaaliturvaosaaminen	Ensiapuosaaminen	Sairauksien hoito-osaaminen	Lääkehuolto-osaaminen	Kotisaaraanhoidollisten toimenpiteiden osaaminen	Ahdistuneen asiakkaan auttamisaosaaminen	Hygieniaoosaaminen	Keskiarvo	Kodinpuhtaudesta huolehtimisen osaaminen	Klinettistönhoitoon osaaminen
2 Henkilö 1	1	1	1	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1,875	1	1
3 Henkilö 2	2	2	2	2	3	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2,125	1	2
4 Henkilö 3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1,0625	1	2
5 Henkilö 4																		#JAKO/0!		
6 Henkilö 5																		#JAKO/0!		

KUVIO 6. Näkymä Excel-taulukosta.

Osaamiskartoituksen tuloksia tulkitaan seuraavasti;

vahvaa osaamista; keskiarvo > 2,2

kehitettäviä alueita; keskiarvo < 2

koulutustarpeita; keskiarvo < 1,5

Yhteenvedona syklin kolmannesta eli toimintavaiheesta nousee esille tutkijan rooli. Tässä vaiheessa tutkija analysoi ja jänseni saatua aineistoa. Tutkijan kaksoisrooli tässä kehittämishankkeessa nousi myös esille. Toisaalta tutkija työskenteli ohjaajilta saadun materiaalin mukaan ja toisaalta hän edusti työnantajaa ja sitä kautta oli asettamassa ohjaajien työlle tiettyjä osaamisen tasonvaatimuksia. Toimintavaihe sisälsi yhden kokoontumisen pilottiryhmän kanssa, kaksi kokoontumista vastuuohjaajien kanssa sekä yhden kokoontumisen johtoryhmän kanssa.

Toimintavaiheen tavoitteena oli löytää osaamisalueet ja määritellä niihin osaamistasot. Tavoite toteutui, koska osaamisalueet löytyivät ja osaamistasot tuli määriteltä.

6.4 Arvioiva vaihe

Syklin neljännen eli arvioivan vaiheen tavoitteena oli arvioida tuotettua materiaalia eli osaamisalueita ja osaamistasoja. Tässä vaiheessa tutkijan rooli oli olla asian esittelijä ja kuunnella aktiivisesti saatua palautetta.

Tutkija esitteli tehdyn arviointilomakkeen sekä arviointi kriteerit pilottiryhmälle, vastuuhjaajille sekä johtoryhmälle. Esittelyn jälkeen kukin sai paperiversion sekä arviointilomakkeista että arviointikriteeristöstä ja se täyttivät ne kukin itselleen sopivana aikana ja palauttivat täytetyt lomakkeet tutkijalle.

Pilottiryhmä, yksiköiden vastuuhjaajat sekä johtoryhmä suorittivat testaamisen. He kävivät läpi kaikki kysymykset arvioiden niiden toimivuutta, loogisuutta, ymmärrettävyyttä ja selkeyttä. He pohtivat myös kysymysten ja vastausvaihtoehtojen loogista järjestystä sekä heillä oli mahdollista ehdottaa uusia kysymyksiä. Saadun palautteen pohjalta tutkija muokkasi kysymyksiä edelleen.

Tässä kehittämistyössä arvioiva vaihe jatkuu edelleen. Osaamiskartoitus on otettu käyttöön ja sen käyttö lisääntyy vuosittaisten kehityskeskustelujen myötä. Ohjaajilta, myös pilottiryhmään kuulumattomilta, saatu palaute huomioidaan. Osaamisalueita on jatkossa mahdollisuus lisätä tai vähentää sekä osaamisvaatimusten sisältöä on mahdollista päivittää.

Yhteenvetona arvioivasta vaiheesta voidaan todeta sen haastavuus. Testaamisessa nousi esille monia erilaisia mielipiteitä ja mieltymyksiä. Loogisesta järjestyksestä, kysymysten toimivuudesta, ymmärrettävyydestä ja selkeydestä käytiin välillä hyvinkin kiivasta keskustelua. Aikaa tähän vaiheeseen olisi voinut käyttää loputtomiin.

Arviointi vaiheen tavoite toteutui siltä osin, kun se oli tällä aikataululla mahdollista. Kehittämistyön tuote on vielä testivaiheessa ja arviointia siitä on mahdollista antaa koko ajan.

7 POHDINTA

Kehittämishankkeenani laadin Setlementti Ukonhattu ry:lle osaamiskartoitusmallin. Kartoituksen avulla voidaan kartoittaa ohjaajan osaamista hoito- ja ohjaustyön eri osa-alueilla. Osaamiskartoituksen avulla voidaan laatia ohjaajalle kehityskeskustelussa oma kehityssuunnitelma, joka otetaan huomioon laadittaessa yrityksen koulutussuunnitelmaa. Osaamiskartoituksen tekeminen on kirjattu myös yrityksen strategiaan.

Osaamiskartoitus on yksi hyvä väline sekä arvioitaessa osaamista ja kehitettäessä sitä. Kartoituksen laatiminen oli haastavaa ja vei arvioitua enemmän aikaa. Osaamiskartoituksen laadin yhdessä Kimppatalon mielenterveystyöryhmän ja Ukonhatun eri yksiköiden vastuuhjaajien kanssa.

Kehittämistyön merkitys yritykselle on se, että osaamiskartoituksen myötä, on koulutussuunnitelmaa tehtäessä helpompi vastata siihen koulutustarpeeseen, joka on noussut työyhteisön tarpeista. Henkilöstrategiaa mietittäessä, on johdolla tarkempi tieto kunkin ohjaajan vahvuuksista. Tätä voidaan hyödyntää esimerkiksi suunniteltaessa työnkiertoa. Työryhmien vastuuhjaajilla on tärkeä rooli tukea työntekijöidensä kehittymistä ja heidän on mahdollistettava tämä kehittyminen.

Mielestäni työ merkitys yritykselle on myös se, että näin yritys varmistaa sen, että siinä työskentelevien ohjaajien ammattitaito on ajan tasalla sekä riittävää. Savon Sanomat kirjoitti 24.10.10, että Valviran (sosiaali- ja terveysalan valvontavirasto) selvityksen mukaan vain noin joka kymmenes vanhustenhuollon laitos täytti hyvän hoidon keskeiset kriteerit. Tutkimuksessa oli tarkasteltu hyvän hoidon kannalta kriittisiä tekijöitä, joita olivat muun muassa henkilökunnankoulutustaso, lääkehuolto, ravitsemus ja tietosuojaan liittyvät asiat. Juuri näitä asioita tarkasteltiin myös tämän kehittämistyön osaamiskriteereissä. Tutkimus tosin koski julkisen sektorin toimijoita ja tiedossa on yleisesti se, että yksityisen sektorin, kuten Setlementti Ukonhattu ry, toimijoita valvotaan tiukemmin kuin julkisen sektorin toimijoita. Tarjouspyyntöjen laatuvaatimukset ovat korkeat.

Työn yhteiskunnallisena vaikutuksena on mielestäni hoitohenkilökunnan työn vaatimuksiin huomion kiinnittäminen. Hoitotyön moninaisuus, haasteellisuus, vastuullisuus ja sen muuttuminen tulisi huomioida jo koulutuksessa. Itse kiinnittäisin nykyistä enemmän huomiota hoitotyöhön hakeutuvien sopivuuteen ja soveltuvuuteen alalle.

Hoitajaksi ja nimenomaan lähihoitajaksi koulutetaan tänä päivänä ihmisiä hyvin monella eri tavalla kuten nuorisoasteen koulutuksena, aikuiskoulutuksena, oppisopimuksella ja muuntokoulutuksella. Hoitajista on pulaa, mutta se ei mielestäni suinkaan tarkoita sitä, että hoitajana voisi työskennellä kuka tahansa. Osaamisalueiden ja osaamistasojen auki kirjoittaminen toivon mukaan avaa jokaisen alalle aikovan ja haaveilevan silmät hoitotyön vaatimuksista. Yhteiskunnallisesti toivottavaa olisi myös se, että hoitajien palkkaukseen kiinnitettäisiin huomiota sen vaativuuden mukaisesti.

Osaamiskartoituksen käyttöönotto on pilottiryhmän vastuuhjaajan johtamisen erikoisammattitutkinnon kehittämishanke, jossa hän myös analysoi saadut tulokset ja esittää ne niin työryhmille kuin myös johtoryhmälle. Tuleva vuosi on osaamiskartoituksen käyttöönoton kannalta tärkeä, koska se otetaan käyttöön yrityksen jokaisessa yksikössä normaalin kehityskeskustelu aikataulun mukaisesti. Tällöin siitä saadaan palautetta myös muilta kuin pilottiryhmään kuuluvilta ohjaajilta. Tämän jälkeen voidaan tutkia miten työntekijät ovat kokeneet kartoituksen hyödyntävän heitä ja kuinka työyksiköt ja organisaatio ovat kyenneet osaamiskartoitusta hyödyntämään.

Omaa työprosessiani arvioin vähinäänkin mielenkiintoiseksi. Opinnäytetyöni aihe muuttui ensimmäisistä suunnitelmastani melko myöhään tähän nykyiseen. Tämä nykyinen aiheeni muuttui vielä tänä syksynä. Alun perin aiheena oli tehdä tuote eli osaamiskartta ja ottaa se käyttöön sähköisenä versiona. Itse pääsin varsinaiseen työn tekemiseen vasta siinä vaiheessa, kun rajasi käyttöön oton työstäni pois. Totesin sen olevan liian suuri työ näin lyhyellä ajalla. Tämä päätös oli kohdallani oikea. Työprosessi oli aikataulultaan kiireinen ja ”loppukiri” melkoinen ja se väijäämättä se näkyy työssä. Itse olen kuitenkin tyytyväinen, koska sain työn tehtyä ja sen jatko kehittäminen on mahdollista.

Itse tuotetta eli osaamiskartoitusta arvion käyttökelpoiseksi. Tällä tuotteella pääsemme aloittamaan osaamisen kartoittamisen. Kriteeristön tulkinta voi olla aluksi hieman hankalaa ja vaatia useamman lukukerran, mutta uskon sen kuitenkin aukeavan ohjaajille. Osaamisvaatimuksia ja osaamistasoja on mahdollista muuttaa, lisätä tai vähentää, aivan sen tarpeen ja kokemuksen mukaan, mikä meille sen käytöstä tulee.

Jatkotutkimuksena olisikin mielenkiintoista paneutua koko organisaation osaamiskartoituksen analysointiin sekä siihen miten ohjaajan oma osaamiskartta muuttuu vuosien kuluessa. Koska osaamiskartoitus on toteutunut vasta yhden työryhmän osalta ja on mahdollista että sitä vielä muokataan, ei johtotasolla ole vielä pohdittu sen vaiku-

tusta ensivuoden koulutussuunnitelmaan. Jatkotutkimuksena on mahdollista tehdä myös paneelitutkimus, jossa seurataan jonkin ilmiön kehittymistä ajassa. Eli tässä tapauksessa, miten hoitajien osaamiskartoitus muuttuu, kun se tehdään sovitun ajan kuluttua uudestaan.

Mielestäni kehittämistyöni onnistui, koska saimme käyttöön osaamiskartoitusmallin. Osaamiskartoitus muokkautuu vielä aivan varmasti kokemusten myötä, mutta nyt on päästy hyvään alkuun. Mahdolliset puutteet sen sisällön ja toimivuuden suhteen on mahdollista korjata. Tärkeintä oli saada kokemusta siitä mikä toimii ja mitä kehitetään edelleen. Johtamisen työkaluna sitä voidaan käyttää jo tässä vaiheessa. Erityisesti kehityskeskusteluissa sen merkitys on suuri. Aikaisemmin kehityskeskusteluissa ei ole paneuduttu ohjaajan sen hetkiseen osaamiseen ja selkeisiin osaamisvajaisiin tai koulutustarpeisiin, vaan se on ollut luonteeltaan enemmän keskusteleva ”miltä tuntuu” tilanne. Mielestäni tätä osaamiskartoitusmallia voi muutkin alan toimijat hyvin käyttää. Erityisesti sitä voidaan markkinoida Setlementtiliiton sisällä.

Tärkeintä on kuitenkin mielestäni muistaa se mitä Upu Kiviharju-Rissanen ja Leo Kontio toteavat Palkeet -projektissa: ”Osaamiskartta ei mittaa hyvyttä vaan tarvittavan osaamisen syvyyttä”.

LÄHTEET

Ahvo-Lehtinen, S & Maukonen S (toim.) 2005. *Osaamisen johtaminen kuntasektorilla*. Kuntaosaaja 2012 – työkirja. Helsinki: Efeko.

Anttila P. ”*Tutkimuksen taito ja hallinta*”, saatavilla www-muodossa
URL:<http://metodix.com/showres.dll/fi/index>.

Heikkinen, H, Rovio, S & Syrjälä, L. (toim.) 2006. *Toiminnasta tietoon*. Vantaa: Kansanvalistusseura.

Heinonen, T & Niiniö, H. (toim.) 2007. *Kotosa-hanke 2003-2005*. Helsinki: Edita Prima Oy.

Helakorpi, S. 2005. *Työn taidot – ajattelua, tekoja ja yhteistyötä*. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy.

Helakorpi, S. 2006. *Koulutuksen kehittävä arviointi. Työkaluja osaamisen johtamiseen*. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy.

Hilden, R. 2002. *Ammatillinen osaaminen hoitotyössä*. Tampere: Tammi.

Hätönen, H. 2007. *Osaamiskartoituksesta kehittämiseen*. Helsinki: Edita Prima Oy.

Jauhiainen, Annikki. 2009. Luentomateriaali.

Juuti, P. & Virtanen, P. 2009. *Organisaatiomuutos*. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Jäämä, K. & Manninen, E. 2000. *Osaamisen tuotteistaminen sosiaali- ja terveysalalla*. Helsinki: Tammi.

Jääskeläinen A. 2005. *Osaamisen mittaaminen ja osaamiseen liittyvä riskienhallinta terveydenhuollon organisaatiossa*. Lappeenrannan tekninen yliopisto. Teollisuustalouden laitos. Diplomityö.

Kauhanen J. 2000. *Henkilöstövoimavarojen johtaminen*. Vantaa: Tummaavuoren Kirjapaino Oy.

Kirjavainen P. & Laakso-Manninen P. 2000. *Strategisen osaamisen johtaminen*. Helsinki: Edita Prima Oy.

Kiviharju-Rissanen, U & Kontio, L. 2006. *Palkeet projekti*. Helsinki: Kyriini Oy.

Linturi, H. 2003. Toimintatutkimus. Verkkoartikkeli / NexusDelfix [viitattu 9.5.2009]. Saatavissa: http://nexusdelfix.internetix.fi/fi/sisalto/materiaalit/2_metodit/5_actix?C:D=61566&C:selles=61566

Metsämuuronen, J. 2000. *Maailma muuttuu – miten muuttuu sosiaali- ja terveysala? Sosiaali- ja terveysalan muuttuva toimintaympäristö ja tulevaisuuden osaamistarpeet*. 2.tarkistettu painos. Helsinki: Edita.

Myyry, L. 2008. *Osaamisen johtamisen hyviä käytäntöjä: tuottavuutta ja hyvinvointia työpaikoille*. Helsinki: Tekes.

Nurminen, R & Pennanen, S. 2007. *Osaamisen hallinta- työelämän ja koulutuksen yhteinen haaste. Teoksessa Tunnistatko osaamisen? Näkökulmia ja välineitä osaamisen arviointiin ja kehittämiseen ammattikorkeakoulussa.* Toim. Laitinen, A., Nurminen, R. & Soininen, L. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja, 12–27.

Osaaja-osaamiskartta opas, *erityisryhmien turvaaminen-projekti*, Vaalijalan kuntayhtymä 2006–2008.

Otala, L. 2008. *Osaamispääoman johtamisesta kilpailuetu.* Porvoo: WSOY.

Perälä, M-L. (toim.) 1997. *Hoitotyön suunta: Strategia laatuun ja tuloksellisuuteen.* Stakes. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino.

Ranki, A. 1999. *Vastaako henkilöstöön osaaminen yrityksen tarpeita?* Jyväskylä: Gummerus

Ruohotie, P. 1998. *Motivaatio, tahto ja oppiminen.* Helsinki: Edita.

Ruuskanen, E-M. 2006. *Hoitotyön henkilöstön kehittämisen mahdollisuudet hoitotyöntekijän kuvaamana.* Pro gradu – tutkielma. Kuopion yliopisto. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Hoitotieteen laitos. Terveystieteiden opettajankoulutus.

Ryynänen, O-P. & Kinnunen, J. & Myllykangas, M. & Lammintakainen, J. & Kuusi O. 2004. *Suomen terveydenhuollon tulevaisuudet: skenaariot ja strategiat palvelujärjestelmän turvaamiseksi.* Esiselvitys. Eduskunnan kanslian julkaisuja 8. Tulevaisuusvaliokunta. Helsinki: Edita.

Savon Sanomat 24.10.2010

Setlementti Ukonhattu ry laatukäsikirja 2009 / kehityskeskustelut 2008

Suhonen R. & Salminen L. & Puro, M. 2008. *Ammatillinen osaamisen ja johtamisosaamisen arviointi, kehittäminen ja ylläpitäminen vuoteen 2010 FSTKY:ssä.* Loppuraportti.

Sydänmaalakka, P. 2000. *Älykäs organisaatio. Tiedon, osaamisen ja suorituksen johtaminen.* Helsinki: Talentum.

Sydänmaalakka, P. 2004. *Älykäs johtajuus. Ihmisten johtaminen älykkäässä organisaatiossa.* Hämeenlinna: Karisto.

Sydänmaalakka, P. 2007. *Älykäs organisaatio.* Helsinki: Talentum.

Uusitalo, H. 1991. *Tiede, tutkimus ja tutkielma.* Juva: WSOY.

Uusitalo, H. 2001. *Tiede, tutkimus ja tutkielma.* Juva: WSOY.

Viitala, R. 2008. *Henkilöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä.* Helsinki: Edita.

Viitala, R. 2009. *Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä.* Helsinki: Edita.

Vilkkä, H. 2005. *Tutki ja kehitä.* Keuruu: Tammi.

Vähämäki, M. 2008. Dialogi organisaation oppimisessa. Itseohjautuvan muutoksen mahdollisuus tuotantotyössä. Turun kauppakorkeakoulu. Sarja A- 2:2008. [www-dokumentti. http://info.tse.fi/julkaisut](http://info.tse.fi/julkaisut).

www.opetusministerio.fi

www.finlex.fi

www.msl.fi

Osaan/ en osaa arviointilomake

	kyllä	ei	tarvitsen harjoitusta
Osaan tekstinkäsittelyn perusteet			
Osaan tallentaa asiakirjat oikeisiin tiedostoihin			
Osaan käyttää y-asemaa työssäni			
Osaan käyttää sähköpostia			
Osaan käyttää Hilkka-ohjelman viestejä			
Osaan lähettää liitetiedostoja			
Osaan tallentaa liitetiedostoja			
Tunnen yrityksen strategian ja vision			
Tunnen yrityksen henkilöstöstrategian			
Tunnen yrityksen koulutussuunnitelman			
Olen suorittanut hygieniapassin			
Minulla on voimassa oleva ea -koulutus			
Olen suorittanut näytönvastaanottokoulutuksen			

Liite 2. Osaamiskartoituslomake

ARVIO OMASTA OSAAMISESTANI

		Taso 1	Taso 2	Taso 3	suuri merkitys työssäni	ei merkitystä työssäni
Arviointi alue	Osa-alueet					
1. PALVELU-, HOIVA- JA HOITO- OSAAMINEN	Vuorovaikutusosaaminen					
	Asiakaslähtöisen työskentelyn osaaminen					
	Yksilövastuisen hoitotyön osaaminen					
	Perushoito-osaaminen					
	Ravinto- ja ruokahuolto-osaaminen					
	Toimintakykyä selviytymistä edistävä ja ylläpitävä osaaminen					
	Terveystilan arviointiosaaminen					
	Kuntouttavan työotteen osaaminen					
	Kuntoutus- ja palvelusuunnitelmaosaaminen					
	Yhteistyö omaisten kanssa- osaaminen					
	Sosiaaliturvaosaaminen					
	Ensiapuosaaminen					
	Sairauksien hoito-osaaminen					
	Lääkehuolto-osaaminen					
	Kotisairaanhoidollisten toimenpiteiden osaaminen					

	Ahdistuneen asiakkaan auttamisosaaminen					
	Hygieniosaaminen					
2. KODINHOITO-OSAAMINEN	Kodinpuhtaudesta huolehtimisen osaaminen					
	Kiinteistönhoidon osaaminen					
	Turvallisuusosaaminen					
3. LAATUOSAAMINEN	Arvo-osaaminen					
	Laatu- ja vaikuttavuusosaaminen					
	Talousosaaminen					
	Tietosuojasaaminen					
4. VIESTINTÄ- JA OHJAUSOSAAMINEN	Kommunikaatio- ja viestintäosaaminen					
	Yhteistyö- ja tiimiosaaminen					
	Markkinointiosaaminen					
	Opiskelijoiden ohjausosaaminen					
	Terveystilan arviointiosaaminen					
5. ITSENSÄ JOHTAMISEN KEHITTÄMISEN OSAAMINEN JA TOIMINTAKYKY	Työhyvinvointiosaaminen					
	Ammattitaidon ylläpitämisen ja kehittämisen osaaminen					

Liite 3.

Liite 3. Kehittämissuunnitelmalomake

OMA KEHITTÄMISSUUNNITELMANI

Kehitettävät osaamisalueet tärkeysjärjestyksessä	Tavoite	Kehittämisen menetelmät ja toimenpiteet	Aikataulu

SETLEMENTTI UKONHATTU RY:N OSAAMISKARTOITUS

Johanna Kärkkäinen

Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen,

Ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Savonia AMK / Iisalmen yksikkö

Hyvä ohjaaja,

Setlementti Ukonhattu ry:n ohjaajien työn osaamiskartta on syntynyt Savonia AMK:n ylemmän ammatti-korkeakoulututkinnon kehittämisen ja johtamisen suuntautumisen opinnäytetyönä vuosina 2008-2010. Osaamiskartta kehitettiin yhdessä Kimppatalon mielenterveyskuntoutujien työryhmän kanssa.

Osaamiskartoituksen avulla on tarkoitus selvittää minkälaista osaamista Setlementti Ukonhattu ry:ssä on ja mitä osaamista tarvitaan lisää. Osaamiskartoituksesta saatuja tuloksia tullaan hyödyntämään koulutus-suunnitelmaa laadittaessa, työnkierrossa ja uusia ohjaajia rekrytoidessa.

Ohjaaja arvoi osaamistaan osaamiskriteerikisön mukaisesti sekä osaan/ en osaa lomakkeen (liite 1) että erilliselle arviointi-lomakkeelle (liite 2). Arviointi käydään läpi vastuuhjaajan kanssa kehityskustelussa ja mietitään yhdessä kullekin vuodelle kehittämistarpeet (liite 3) sekä aikataulu osaamisen hankkimiseen.

Leppävirralla 12.11.2010 Johanna Kärkkäinen

copyright© 2010 Johanna Kärkkäinen

Osaamisalueet ja -tasot

Palvelu-, hoiva- ja hoito-osaaminen

Osaamisalue	Taso 1 = hyvä	Taso 2 = erinomainen	Taso 3 = huipputasoa
Vuorovaikutusosaaminen	<p>Osaan kuunnella asiakasta rauhallisesti sekä keskustella hänen kanssaan luontevasti ja luottamusta herättävällä tavalla arkipäivän tilanteissa.</p> <p>En hämmenny asiakkaan ilmaistessa erilaisia tunteenpurkauksia tai kritiikkiä.</p> <p>Osaan toimia avoimesti ja luontevasti erilaisissa yhteisöissä ja työryhmätilanteissa.</p>	<p>Ymmärrän apua tarvitsevaa ihmistä ja osaan kohdata hänet tasavertaisena yhteistyökumppanina.</p> <p>Osaan ohjata ja opastaa asiakasta siten, että asiakas kokee tulleen kohdelluksi häntä kunnioittaen ja hänen tarpeitaan tyydyttävällä tavalla.</p> <p>Osaan tukea asukasta tilanteen vaatimalla tavalla siten, että kaikki tilanteeseen osallistuvat voivat säilyttää inhimillisen arvokkuuden.</p> <p>Olen kiinnostunut toisen mielipiteistä ja osaan rohkaista heitä ilmaisemaan tunteitaan ja ajatuksiaan. Tunnistan hoitotilanteissa syntyneitä tunteita ja osaan itsearvioida toimintaani.</p> <p>Osaan ilmaista ymmärrettävästi ja perustellusti omia ajatuksiani ja tunteitani ja analysoida menetelytapojani. Osaan antaa ja ottaa vastaan rakentavaa palautetta ja työtovereiltani.</p>	<p>Osaan arvioida, miten ammatillinen vuorovaikutus ja empaattisuus toteutuvat hoito- ja hoivatyössäni.</p> <p>Osaan toimia rakentavasti ja luovasti yllätyksellisissä tilanteissa esimerkiksi haastavan asiakkaan tai haastavan omaisen kanssa tai monimutkaisessa vuorovaikutustilanteessa.</p> <p>Osaan analysoida ja arvioida vaativia vuorovaikutustilanteita ja kehittää sopivia ratkaisumalleja.</p> <p>Osaan ohjata erilaisia tiimi / neuvottelutilanteita siten, että päätökset pohjautuvat asiakkaan toivomuksiin ja tahtoon sekä asumisyksikön arvoihin ja toimintaperiaatteisiin.</p> <p>Olen tietoinen omista vahvuuksistani ja heikkouksistani erilaisissa vuorovaikutustilanteissa.</p>

**Asiakslähtöisen
työskentelyn
osaaminen**

Ymmärrän asiakkaan toiveiden, tapojen ja tottumusten tunnistamisen merkityksen arkipäivän tilanteissa asiakkaan turvallisuuden ja hyvän hoidon toteutumisen kannalta.

Osaan kohdata asiakkaan vastuullisena aikuisena ihmisenä avun tarpeen syystä riippumatta.

Osaan muuttaa omia toimintatapoja eri työtilanteissa asiakkaan yksilöllisten tarpeiden ja tilanteen mukaan asiakkaan arvokkuutta kunnioittaen.

Osaan yhdessä asiakkaan ja/ tai omaisten kanssa hyödyntää asiakkaan elämäkokemusta ja elämänkulutietoja suunnitellessani asiakkaan yksilöllistä hoitoa.

Ristiriitatilanteessa osaan ottaa asiakkaan toiveet huomioon ja löytää sellaisia ratkaisuja, että asiakkaan selviytymiskyky ja terveysongelmat tulevat otetuksi ammatillisesti huomioon.

Kykenen joustavasti vastaamaan asiakkaan muuttuviin tarpeisiin yhdessä omais- ja lähiverkon kanssa.

Kykenen ammatillisesti tunnistamaan ja arvioimaan, milloin asiakkaalla ei ole edellytyksiä itsenäiseen päätöksenteon toteuttamiseen, mutta kykenen samalla toteuttamaan asiakkaan toiveista, tottumuksista ja tarpeista lähtevää hoitoa, palvelua ja suunnittelua.

Omaohjaajana osaan edustaa asiakasta hänen hoitotohtaan toteuttaen ja tehdä asiakslähtöisesti ja asiakkaan edun mukaisia päätöksiä yhdessä muiden hoitoon ja palveluun osallistuvien kanssa sekä osaan tiedottaa niistä asianomaisille.

Hoiva- ja huolenpito-osaaminen

Osaamisalue	Taso 1 = hyvä	Taso 2 = erinomainen	Taso 3 = huippuosaaja
Yksilövastuisen hoitotyön osaaminen	<p>Osaan kuvata, mihin asumisyksikön omahoitajajärjestelmällä pyritään ja mitä omaohjaajan rooliin kuuluu työyhteisön jäsenenä.</p> <p>Osaan kertoa mitä tarkoitetaan asiakaslähtöisellä hoito- ja hoivatyöllä arkipäivän tilanteissa ja asiakaan kohtaamisessa.</p>	<p>Omaohjaajana osaan toimia asiakkaan ja tämän omaisten kanssa siten, että heidän välillään toimii tasavertainen yhteistyökumppanuuteen perustuva yhteistyösuhde.</p> <p>Omaohjaajana osaan koordinoida muiden antaman hoidon ja tiedän milloin tiedotan muille hoito- ja palvelupolkuun osallistuville sekä omaisille asiakaan vointiin ja hoitoon liittyvistä asioista.</p> <p>Osaan arvioida, miten asiakkaan hoidossa toteutuvat asumisyksikön kuntoutus- ja hoitoperiaatteet sekä arvot.</p> <p>Osaan ohjata asiakkaan asumisyksikön yhteisiin toimintoihin tukien asiakkaan toiveita ja tottumuksia.</p>	<p>Omaohjaajana osaan arvioida omaa rooliani ja vastuullisuuttani asiakkaan yksilöllisten tarpeiden suunnittelussa ja toteuttamisessa.</p> <p>Osaan johtaa erilaisia yhteistyöneuvotteluja ja tiedän miten eri tilanteissa hoito-, ja palveluketjut toimivat ja mistä hakea apua asiakkaan pulmatilanteissa.</p> <p>Kykenen toimimaan uusien työntekijöiden ja opiskelijoiden ohjaajina.</p>
Perushoito-osaaminen	<p>Osaan kuvata, miksi hyvä perushoito on asiakkaan kokonaisvaltaisen hoidon, hoivan ja huolenpidon kannalta tärkeää.</p> <p>Tiedän asiakkaan perustarpeet, ravitsemuksen, hygienian ja sosiaalisen hyvinvoinnin osa-alueilta.</p> <p>Osaan suorittaa perushoitotoimenpiteet annettujen ohjeiden ja kuntoutus- ja palvelusuunnitelman mukaan hienovaraisesti asiakaan intimizeettiä ja yksilöllisyyttä kunnioittaen.</p>	<p>Minulla on monipuolista kokemusta perushoidosta ja osaan ottaa huomioon siistimisessä ja hygienianhoidossa asiakkaan sairaudesta johtuvat erityistarpeet.</p> <p>Osaan suunnitella ja toteuttaa työni joustavasti ja ergonomisesti oikein.</p> <p>Otan huomioon asiakkaan yksilölliset tavat ja tottumukset. Työskennellessäni osaan tukea asiakaan omatoimisuutta.</p>	<p>Osaan päättää itsenäisesti asiakkaan kanssa yksilöllisestä perushoidosta ja osaan ohjata muita hoitoon osallistuvia.</p> <p>Omaan kokonaisvaltaisen työotteen asiakkaan auttamiseksi.</p> <p>Osaan arvioida eri toimijoiden vaikutusta kuntoutus- ja palvelusuunnitelmassa asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi.</p> <p>Työskentelyni on eettisesti laadukasta ja perustuu kuntoutus- ja palvelusuunnitelmaan sekä tähtää asiakkaan elämänlaadun parantamiseen.</p>

	Käytän toimenpiteissä tarvittavia hoitovälineitä ja toimin aseptisesti ja ergonomisesti oikein.	Ohjaan asiakasta toimimaan itse päivittäisissä toiminnoissa sekä olen tukena asioiden hoidossa muiden asiakkaan hyvinvointiin liittyvien yhteistyökumppaneiden kanssa.	Osaan kehittää omaa työtäni ja tuoda ehdotuksia perushoidon kehittämiseksi asumisyksikössä.
Toimintakykyä ja selviytymistä edistävä ja ylläpitävä osaaminen	Osaan kuvata, mitä työssäni tarkoittaa, kun asiakas on toimiva, tunteva ja vastuullinen yhteistyökumppani, jonka toiminta-, selviytymis- ja ongelmanratkaisukyky vaihtelevat yksilöllisesti. Tiedän millaisia toiminta- ja selviytymiskykyä mittaavia työvälineitä on käytössä	<p>Osaan omaohjaajana toimiessani kuvata ja soveltaa yksilöllisesti asiakkaan normaaliin vanhenemiseen tai sairauden tuomaan toimintakykyyn vaikuttavat biologiset, psyykkiset ja sosiaaliset muutokset.</p> <p>Omaohjaaja osaan ottaa huomioon asiakkaan omat tutut tavat huolehtia terveydestään ja sairauksiensa hoidosta kuntoutus- ja palvelusuunnitelmaa tehtäessä.</p> <p>Osaan tunnistaa asiakkaan normaalista toimintakyvystä ja selviytymisestä poikkeavat muutokset.</p> <p>Omaohjaajan osaan yhdessä työryhmän kanssa laatia kuntoutus- ja palvelusuunnitelman, jolla pyritään saavuttamaan asiakkaalle paras mahdollinen toiminta- ja selviytymiskyky ja ennaltaehkäistään sairaudesta, mielialasta tai muusta syystä johtuva selviytymiskyvyn heikentyminen.</p>	<p>Omaohjaaja ymmärrän, miten asiakkaan diagnosoidut sairaudet ja muistihäiriöt vaikuttavat asiakkaan selviytymiseen jokapäiväisistä toiminnoista.</p> <p>Osaan havainnoida asiakkaan terveydentilassa tapahtuvia muutoksia ja kirjata ne selkeästi raporttiin.</p> <p>Osaan arvioida, mistä asiakaan terveydentilan muutokset mahdollisesti johtuvat sekä osaan arvioida, milloin on tarve tarkistaa kuntoutus- ja palvelusuunnitelma muiden hoitoon osallistuvien tahojen kanssa.</p> <p>Omaohjaajana osaan kertoa asiakkaan sairauden kulun, luonteen ja hoitoperiaatteet, muille hoitoon osallistuville, uusille työntekijöille sekä opiskelijoille.</p>

**Kuntouttavan
työotteen osaa-
minen**

Osaan kuvailla, mitä asiakkaan toimintakyvylle tarkoitetaan ja miten asumisyksikön asiakkaan selviytymistä arkipäivän toiminnoissa tuetaan.

Osaan ja olen sitoutunut ohjattuna toteuttamaan asiakkaalle suunnattua yksilöllistä kuntoutumista tukevaa hoitoa.

Osaan palaverissa kuvata havaintojani ja arvioida asiakkaan selviytymisestä ja kuntoutumisesta.

Omaohjaajana osaan laatia yhteistyössä asiakkaan kanssa yksilöllisen, asiakkaan toiveita ja tarpeita toteuttavan arkipäivän toiminnoissa selviytymistä tukevan päiväohjelman ja kuntoutumis- ja palvelusuunnitelman.

Osaan kannustaa ja rohkaista asiakasta apuvälineiden käytössä ja ottaa asiakkaan mukaan arkipäivän askareisiin ja asumisyksikön toimintoihin hänen vointinsa mukaisesti.

Omaohjaajana osaan tunnistaa asiakkaan selviytymistä, toimintakykyä ja turvallisuutta uhkaavia tekijöitä sekä kirjata ne kuntoutus- ja palvelusuunnitelmaan.

Osaan valita asiakkaalle sopivia selviytymistä tukevia keinoja kuntoutus- ja palvelusuunnitelman mukaisesti siten, että muutkin hoitoon osallistuvat kykenevät niitä toteuttamaan.

Osaan arvioida, milloin on tarvetta kutsua hoitoon ja kuntoutukseen osallistuvat asiantuntijat koolle.

Osaan johtaa kuntoutus- ja palvelusuunnitelma palaverin.

Osaan koordinoita ja seurata muiden antamaa hoitoa niin, että hoito toteutuu suunnitelman ja sopimuksen mukaisesti.

Kuntoutus- ja palvelusuunnitelmaosaaminen

Osaamisalue	Taso 1 = hyvä	Taso 2 = erinomainen	Taso 3 = huippuosaaja
Kuntoutus- ja palvelusuunnitelmaosaaminen	<p>Osaan kirjata selkeästi asiakkaasta tekemiään havaintoja ja toteuttaa ohjattuna asiakkaan kuntoutus- ja palvelusuunnitelmaa.</p> <p>Toimin vastuullisesti työtehtävässäni ja uskallan esittää havaintoni asiakkaan voinnissa ja päivittäisessä toiminnassa tapahtuneista muutoksista hoidosta muulle työryhmälle.</p> <p>Tiedän, miten hakea apua tilanteissa, joissa oma osaamiseni ei riitä.</p>	<p>Osaan kerätä tietoa asiakkaan päivittäisestä selviytymisestä (liikkuminen, turvallisuusriskit, siivous avun tarve, ruokailu jne.), terveydentilasta ja perustarpeista kirjallisten tietojen lisäksi haastattelemalla ja havainnoimalla asiakasta.</p> <p>Omaohjaajana osaan käyttää asiakkaan toimintakykyä ja terveydentilaa kuvaavia mittareita ja esitellä niiden antamat tulokset muille kuntoutus- ja palvelusuunnitelmaan osallistuville.</p> <p>Osaan asettaa yhdessä asiakkaan kanssa realistiset ja kannustavat tavoitteet sekä osaa valita keinot perustellen asiakkaalle, miten niiden avulla pyritään saavuttamaan kuntoutus- ja palvelusuunnitelman tavoitteet sekä sopia miten hoitoa ja tuloksia arvioidaan.</p> <p>Osaan seurata ja havainnoida asiakkaan selviytymistä arkipäivän toiminnoissa ja arvioida asetettujen tavoitteiden toteutumista yhdessä työryhmän ja muiden hoitoon ja palveluun osallistuvien kanssa</p>	<p>Osaan tehdä itsenäisesti kaikissa kuntoutus- ja palvelusuunnitelman vaiheissa yhteistyötä asiakkaan, omaisten ja muiden yhteistyökumppaneiden kanssa.</p> <p>Kykenen seuraamaan suunnitelman toteutumista asiakkaan kanssa ja osaan kriittisesti arvioida, min-kälaisia vaikutuksia hoidolla on ja miten hoito vastaa asiakkaan toiveisiin.</p> <p>Omaohjaajana reagoin havainnoimiini asukkaan terveydentilassa tai toimintakyvyssä tapahtuneisiin muutoksiin, tarkistan kuntoutus- ja palvelusuunnitelman ja tarvittaessa otan yhteyttä muihin hoitoon osallistuviin, hoitavaan lääkäriin ja omaisiin.</p> <p>Osaan arvioida asiakkaan selviytymistä erilaisissa asumisyksikön yhteisissä tilanteissa ja ohjata hänen toiveitaan ja selviytymiskykyään vastaaviin tapahtumiin.</p>
Yhteistyön omaisten kanssa osaaminen	<p>Osaan ottaa omaiset huomioon työssäni siten, että omaiset ovat voimavara asiakkaan hoito- ja hoivatyössä.</p> <p>Osaan ottaa huomioon omaiset aina, kun tapaan heidät hoitoyhteisössä ja lähestyä heitä omaloitteisesti.</p>	<p>Osaan tehdä omaisten kanssa hyvää yhteistyötä asiakkaan edun mukaisesti, ohjata heidät mukaan suunnittelemaan ja toteuttamaan hoitoa asiakkaan hyvän ja turvallisen elämän kokemiseksi asumisyksikössä.</p> <p>Osaan havainnoida asiakkaan ja omaisen vuorovaikutussuhdetta ja toimia tarvittaessa kannustajana</p>	<p>Osaan toimia omaisten jaksamisen tukena, kuunnella ja rohkaista heitä sekä ohjata tarvittaessa muiden tukitoimien piiriin.</p> <p>Osa tunnistaa, jos asiakas on joutunut tai on vaarassa joutua hoidon laiminlyönnin tai kaltoin kohtelun kohteeksi</p>

	Osaan olla omaisten kanssa heitä arvostavassa ja luontevassa vuorovaikutuksessa.	tai rajoittajana asukkaan edun mukaisesti. Uskallan kohdata ns. haastavan omaisen tasavertaisesti, siten että asiakkaan hoitoa ei ohjaa omaisten toiveet, jos ne ovat erilaiset kuin asiakkaan ilmaisemat toiveet.	
Sosiaaliturva-osaaminen	Tiedän minne voin ohjata asiakasta keskustelemaan ja hakemaan apua sosiaaliturvaan liittyvissä asioissa. Osaan arvioida, milloin asiakas tarvitsee talous- tai muuta sosiaaliturvaan liittyvää apua ja osaan konsultoida asiantuntijoiden kanssa.	Osaan auttaa sopimuksen mukaan asiakasta raha-asioissa. Tiedän, miten maksut määräytyvät ja minä verran palvelut maksavat asiakkaan tuloilla. Osaan arvioida asiakkaan muun taloudellisen tilanteen ja varmistaa sen, että asiakkaalla on tietoa mahdollisista muista etuisuuksista (kuten asumistuki, hoitotuki yms.).	Osaan arvioida asiakkaan taloudellisia kriisejä ja auttaa asiakasta selvittämään kriisejä yhteistyöverkoston kanssa. Ohjaajana toimin asumisyksikön asiantuntijana ja osaan perehdyttää muuta henkilökuntaa sosiaaliturvaan liittyvissä asioissa.
Ensiapuosaaminen	Osaan tehdä ensiaputilanteissa oikean tilanne arvon, tunnistan hätäpotilaan ja osaan tehdä hätäilmoituksen lisäavun saamiseksi. Tunnistan, onko asiakas tajuissaan vai tajuton, hengittääkö asiakas, ovatko hengitystiet avoinna, onko verenkierto normaali, onko näkyviä verenvuotoja ja onko potilaalla vakavan sokin oireita. Osaan aloittaa oireenmukaisen ensiavun, tarvittaessa peruselvytyksen ja pyytää lisäapua paikalle.	Osaan antaa erilaisten murtumien, haavojen ja palovammojen ensiavun ja valita oikean asentohoidon. Tunnistan myrkytysoireet ja osaan aloittaa hoidon. Osaan tarkastella asiakkaan voinnissa tapahtuvia muutoksia. Osaan suunnitella ja toteuttaa asiakkaan turvallisen siirron. Osaan tunnistaa ja arvioida asiakkaan sekavuustilaa ja sen syitä sekä ryhtyä tarvittaviin hoitotoimenpiteisiin.	Osaan arvioida ensiavun vaikuttavuutta sekä arvioida, milloin asiakasta voidaan edelleen hoitaa asumisyksikössä ja milloin asiakas tarvitsee jatkohoittoa. Osaan ohjata ja perehdyttää asumisyksikön muuta henkilökuntaa ensiaputoimenpiteissä.

Sairauksien hoito-osaaminen

Osaamisalue	Taso 1 = hyvä	Taso 2 = erinomainen	Taso 3 = huippuosaaja
Tiedot asiakkaiden sairauksista	<p>Minulla on yleistiedot asumisyksikön yleisimmistä sairauksista sekä niiden ilmenemismuodoista.</p> <p>Osaan seurata ohjattuna asiakkaan hyvinvoinnissa tapahtuvia muutoksia (esim. diabetesta tai verenpainetautia sairastava asiakas).</p>	<p>Minulla on perusteellinen tietämys asumisyksikön asiakkaiden yleisemmistä sairauksista sekä niiden ilmenemismuodoista ja hoidosta.</p>	<p>Minulla on syvällistä tietoa asumisyksikön asiakkaiden sairauksista.</p> <p>Seuraan mielenterveys-, päihde-, tai kehitysvammaisuuden hoitoon liittyvää alan viimeisintä kehitystä.</p>
Lääkehuolto-osaaminen	<p>Osaan tulkita lääkeresptejä oikein ja antaa lääkkeitä asiakkaille ohjeiden mukaisesti sekä käsitellä lääkkeitä oikein.</p> <p>Osaan seurata ja kirjata lääkkeiden vaikutusta. Epävarmoissa tilanteissa tai virheen sattuessa osaan toimia vastuullisesti oikein ja pyytää apua.</p>	<p>Hallitsen eri lääkkeiden antotavat ja osaan selittää asiakkaalle ja omaiselle lääkehoidon tavoitteet ja vaikutukset.</p> <p>Osaan itsenäisesti seurata ja arvioida asiakkaan lääkehoitoa ja ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin seurantatietojen perusteella</p>	<p>Osaan itsenäisesti arvioida asiakkaan lääkehoidon vaikutusta ja arvioida eri lääkkeiden yhteisvaikutusta tai sivuvaikutuksia.</p> <p>Osaan konsultoida hoitavaa lääkäriä lääkehoidon uudelleen arvioimiseksi.</p> <p>Osaan hakea tarvittavaa tietoa Pharmacasta. Hallitsen erityisryhmän (mielenterveys-, päihde ja kehitysvammaisen asiakkaan) lääkehoitoon liittyvät erityispiirteet ja osaan toimia henkilöstön perehdyttäjänä.</p>
Kotisairaanhoidollisten toimenpiteiden osaaminen	<p>Osaan suorittaa ohjattuna työhöni kuuluvat sairaanhoidolliset toimenpiteet aseptisesti oikein ja aseptisesti oikeassa työjärjestyksessä, annettujen ohjeiden mukaisesti.</p> <p>Osaan toteuttaa hoitotoimenpiteet hienovaraisesti asiakkaan intimitteettiä kunnioittaen.</p> <p>Osaan huolehtia vastuullisesti toimenpiteisiin tarvittavien välineiden säilytystavasta ja paikasta sekä siitä, että välineet ovat käyttökuntoisia.</p>	<p>Osaan itsenäisesti suorittaa asumisyksikössä sovitut sairaanhoidolliset toimenpiteet hienovaraisesti, asiakasta kunnioittaen ja huomioiden asiakkaan erityistarpeet ja toiveet.</p> <p>Osaan huomioida asiakkaan terveydentilassa tapahtuvat muutokset ja kirjata huomioni asiakkaan raporttiin.</p>	<p>Ymmärrän asumisyksikössä suoritettavien sairaanhoidollisten toimenpiteiden tarkoituksen ja vaikutustavan sekä toimenpiteen valmisteluun liittyvät laatukriteerit.</p> <p>Osaan selittää asiakkaalle, miksi toimenpide tehdään ja miten se vaikuttaa asiakkaan hyvinvointiin.</p> <p>Osaan ohjata ja opettaa muita työryhmän jäseniä sairaanhoidollisten toimenpiteiden suorittamiseen.</p>

<p>Ahdistuneen asiakkaan auttamisaaminen</p>	<p>Osaan tunnistaa ahdistuneen, surullisen tai levottomasti käyttäytyvän asiakkaan päivittäisissä tilanteissa ja kohdata hänet rauhoittavasti sekä seurata tilannetta siten, ettei asiakkaan turvallisuus vaarannu.</p> <p>Osaan kirjata havaintonsa raporttiin ja raportoida suullisesti tilanteesta muille hoitoon osallistuville.</p> <p>Osaan ohjeiden mukaan toimia tilanteessa asiakkaan hyvinvointia tukien.</p>	<p>Osaan arvioida ”tässä ja nyt -tilanteessa”, miten ahdistunutta ja levotonta asiakasta voi auttaa pahanolon poistamiseksi tai vähentämiseksi.</p> <p>Osaan kohdata mielenterveyshäiriöstä kärsivän ihmisen hänen yksilöllistä persoonaansa kunnioittaen ja tukien hänen voimavarojaan arkipäivän tilanteissa.</p> <p>Osaan antaa asiakkaalle määrättyä tarvittavaa lääkitystä, kirjata syyt tarvittavaan lääkitykseen ja lääkkeen vaikutuksen.</p> <p>Osaan ennakoida asiakkaan mielenterveydessä tapahtuvia muutoksia ja ohjata muita asumisyksikön henkilöstöä kuntoutus- ja palvelusuunnitelman avulla kohtaamaan ja auttamaan mielenterveyshäiriöstä kärsivää asiakasta selviytymään päivittäisissä toiminnoissa.</p>	<p>Tunnen asumisyksikössä olevien asiakkaiden psyyken- ja kipulääkkeiden vaikutukset.</p> <p>Osaan havainnoida lääkkeiden sivu- ja yhteisvaikutuksia sekä lääkehoidon vaikutusta asiakkaan hyvinvointiin. Hallitsen mielenterveysongelman akuuttitilanteen lääkehoidon annettujen ohjeiden mukaisesti.</p> <p>Osaan laatia asiakaslähtöisen yhteenvedon asiakkaan terveydentilan muutoksista ja kuvata hänen mielenterveyteen liittyviä ongelmia.</p> <p>Osaan toimia uusien työntekijöiden ja opiskelijoiden perehdyttäjänä.</p>
<p>Hygieniasaaminen</p>	<p>Ymmärrän hygienian merkityksen kaikissa työtilanteissa ja osaan toimia aseptisen työjärjestyksen mukaisesti. Ymmärrän oman henkilökohtaisen hygienian merkityksen asiakkaiden hyvinvoinnille.</p> <p>Osaan oikean käsienpesu tekniikan ja käyttää huuhteita ohjeiden mukaisesti.</p> <p>Osaan toimia ohjeiden mukaisesti hoitotoimenpiteissä. Toteutan ruokahuollon hygieenisesti.</p> <p>Osaan ohjata ohjeiden mukaisesti asiakasta henkilökohtaisen puhtauden (käsien pesu ennen ruokailua, eritteiden käsittely) toteutumisessa.</p>	<p>Ymmärrän, että asumiseen ja iholle kuuluu tietty bakteerikanta (liikahygieenisuus).</p> <p>Osaan toteuttaa vaativaa aseptiikkaa edellyttäviä toimenpiteitä.</p> <p>Osaan arvioida siirryttäessä asunnosta/ tilanteesta toiseen mahdollisen tartunta- tai vastaavan hygieniariskin toiselle asiakkaalle ja toimia sen mukaisesti.</p>	<p>Osaan ohjata ja opastaa työtoveriani hygieniaan liittyvissä asioissa.</p> <p>Osaan arvioida työryhmän jäsenten hygieniaosaamista ja hoitoon liittyviä riskitilanteita.</p> <p>Tunnen hygienialainsäädännön ja hankin uusinta tietoa hygieniasta, osaan arvioida muutostarpeet asumisyksikön ohjeistuksessa sekä kehittää henkilöstön osaamista.</p> <p>Osaan toimia itsenäisesti erityistä aseptiikkaa vaativissa toimenpiteissä.</p>

Kodinhoito-osaaminen

Osaamisalue	Taso 1 = hyvä	Taso 2 = erinomainen	Taso 3 = huippuosaaja
Kodinpuhtaudesta huolehtimisen osaaminen	<p>Osaan huolehtia kodin puhtaudesta ja vaatehuollosta ohjeiden mukaisesti sekä osaan määritellä yleiskuvan kodin riittävästä siisteydestä.</p> <p>Tunnen perusasiat ergonomiasta ja osaan käyttää kodinkoneita. Tunnen siivouksessa käytettävät aineet ja niihin liittyvät varo- ja suojautumisohjeet</p>	<p>Osaan toimia itsenäisesti ottaen huomioon asiakkaan erityistarpeet (esim. sairaudet ja persoonallisuus) siistimisessä ja kodinhoidossa.</p> <p>Osaan huomioida tekeväni työtä toisen ihmisen kotona.</p> <p>Osaan toimia vuorovaikutteisesti asiakkaan kanssa ja ohjata asiakasta hänen voimavarojensa ja jaksamisensa mukaisesti osallistumaan siivoukseen, kuntoutus- ja palvelusuunnitelman ja kuntouttavan työotteen periaatteen mukaisesti.</p> <p>Osaan ottaa huomioon asiakkaan yksilölliset tarpeet ja toiveet sekä kunnioittaa hänen subjektiivista käsitystä siisteydestä ja kodinomaisuudesta.</p> <p>Tiedostan siivous/ kodinhoidon toimintaan liittyvät riskit ja osaan ennaltaehkäistä ongelmien syntymistä.</p>	<p>Osaan joustavasti ja monipuolisesti soveltaa tietämystäni asumisyksikön hoito- ja hoivatehtävissä sekä osaan ohjata muita työntekijöitä ko. tehtävässä.</p> <p>Seuraan alan kehitystä ja osaan soveltaa uutta tietoa käytäntöön sekä kehittää työyksikköni työtapoja asiakas- ja työntekijälähtöisesti.</p>
Kiinteistönhoidon osaaminen	<p>Tiedän, mitkä asiat kuuluvat asumisyksikön kiinteään omaisuuteen sekä tiedän, kuka organisaatiossa hoitaa tai huoltaa kiinteistöön liittyviä toimintoja.</p> <p>Osaan havainnoida, jos kiinteistössä tapahtuu normaalia poikkeavaa (esim. putkiston tai sähkölaitteiden kunto) ja tarvittaessa kutsua ohjeiden mukaan ammattihenkilön suorittamaan huolto- toimenpiteen.</p>	<p>Osaan suorittaa pieniä huoltotoimenpiteitä asiakkaiden kotona ja työyksikössäni.</p> <p>Osaan huolehtia piha-alueiden ja ympäristön kunnossapidosta ja osaan suorittaa apuvälineisiin liittyviä huoltotoimia sekä käyttää yksikössä olevia teknisiä laitteita.</p>	<p>Osallistun osaltani toimivien asuntojen ja yhteistilojen suunnitteluun ja kehittämiseen.</p> <p>Olen vastuullinen huolehtiessani yksikön ja asiakkaiden teknisten laitteiden toimivuudesta sekä osallistun asumisyksikön ympäristön viihtyvyyden, turvallisuuden ja toimivuuden suunnitteluun ja toteutukseen.</p>

Turvallisuus-osaaminen	<p>Tunnen oman yksikköni turvallisuussuunnitelman.</p> <p>Tunnistan palovaroittimen hälytyksen ja osaan reagoida siihen sekä tiedän mistä löytyvät alkusammutusvälineet ja osaan käyttää niitä.</p> <p>Osaan tehdä paloilmoituksen hätäkeskukseen.</p> <p>Osaan varoittaa muita ja osaan pelastautua itse turvaan.</p>	<p>Osaan aloittaa ja organisoida pelastustoimia pelastusyksiköiden tuloon asti.</p> <p>Osaan ohjata muita vaaratilanteiden varalta ja osaan toimia vaaratilanteessa.</p> <p>Osaan tunnistaa kriisitilanteessa turvallisuusuhat ja osaan toimia ohjeiden mukaan, vaarantamatta omaa turvallisuuttani, silloinkaan kun työskentelen yksin.</p>	<p>Osaan ennalta ehkäistä vaaratilanteiden syntymistä ja toimin organisaationsa paloturvallisuuden kehittämiseksi.</p>
-------------------------------	--	--	--

Laatuosaaminen

Osaamisalue	Taso 1 = hyvä	Taso 2 = erinomainen	Taso 3 = huippuosaaja
Arvo-osaaminen	<p>Noudatan työssäni hyviä käytöstapoja ja osaan toimia asiakkaiden kanssa heidän tapojaan ja tottumuksiaan kunnioittaen.</p> <p>Olen halukas toiminaan työyhteisön arvojen mukaisesti.</p> <p>Tunnen oman työyhteisöni ja organisaationi toimintaa ohjaavat arvot ja eettiset säännöt ja osaan toimia niiden hengen mukaisesti.</p> <p>Osaan selittää, miten asumisyksikön arvojen toteutuminen näkyy työssäni hyvän hoidon ja palvelun toteutumiseksi.</p>	<p>Osaan soveltaa arvo-osaamistani yksittäisessä, muuttuvassa työtilanteessa sekä asiakas- ja työtoverisuhteessa ja perustella erilaisia ratkaisujaan.</p> <p>Uskallan/ aloitan arvokeskustelua työyhteisössä.</p> <p>Osaan kuvata, miten toteutan vastuullisuuden periaatetta työssäni ja arvioida miten asumisyksikössä asiakkaan itsemääräämisoikeus ja oikeus osallistua ja vaikuttaa hoitoaan koskevaan päätöksentekoon toteutuu.</p> <p>Osaan kuvata, miten otan työssäni huomioon asiakkaan yksilöllisyyden.</p> <p>Osaan arvioida omaa arvomaailmaani suhteessa asiakkaan ja työyhteisön arvoihin sekä kuvata, mitkä arvot ovat minulle itselleni työssä tärkeitä ja miten ne ohjaavat työtäni asumisyksikössä.</p>	<p>Osaan hyödyntää asiakkaan erilaisuutta ja tietojani hänen elämänhistoriassaan ja hänen arvostamistaan asioista yksilöllisyyden periaatteen toteutumiseksi.</p> <p>Olen aktiivinen kehittämään omaa ja työyhteisöni arvo-osaamista analysoimalla asumisyksikön toimintaa ja osaan antaa rakentavan kriittistä palautetta toiminnasta sekä rohkenen tehdä ratkaisuehdotuksia ongelmatilanteissa.</p> <p>Osaan ohjata muita työntekijöitä toteuttamaan asumisyksikön ja työyhteisön arvoja ja osaan kriittisesti arvioida työyhteisön arvojen toteutumista.</p>

Laatu- ja vaikutusosaaminen	<p>Tiedän, miten asumispalvelujen hyvän palvelun ja hoidon periaatteet on määritelty.</p> <p>Ymmärrän, miten oma toimintani vaikuttaa asumisyksikön asiakkaan kokemaan palvelun ja hoidon laatuun.</p>	<p>Osaan arvioida oman työni ja työyhteisöni hoidon ja hoivan laatua kriittisesti ja perustellusti sekä tehdä aloitteita hoidon ja palvelun kehittämiseksi.</p> <p>Osaan arvioida hoidon ja hoivan vaikutusta asumisyksikön asiakkaan kokemaan elämänlaatuun ja viihtyisyyteen.</p>	<p>Osaan käyttää erilaisia laadun kehittämisvälineitä ja ohjata muita työntekijöitä niiden käytössä kehitetäessä asumispalvelujen hoito- ja palveluprosesseja.</p> <p>Osaan käyttää laadunhallinnassa käytettäviä mittausmenetelmiä ja tulkita mittaustuloksia sekä tehdä toteuttamiskelpoisia parannusehdotuksia.</p>
Talousosaaminen	<p>Tiedän mistä asumispalvelujen tulot muodostuvat.</p> <p>Ymmärrän, miten oma toimintani ja työtavat vaikuttavat palvelutalon voimavarojen käyttöön ja talouteen.</p> <p>Tunnen kestävän kehityksen periaatteen merkityksen työskentelyssäni.</p>	<p>Pystyn arvioimaan toiminnan taloudellista merkitystä.</p> <p>Osaan suunnitella toimintani taloudellisia näkökohtia silmälläpitäen ja osaan arvioida miten taloussuunnittelu vaikuttaa arkipäivän työhön.</p>	<p>Tunnen toiminnan periaatteet, asumispalvelujen vision, arvot ja strategiat sekä osaan arvioida hyvän hoidon toteutumista suhteessa taloudellisiin voimavaroihin.</p>
Tietosujoosaaminen	<p>Tiedän oman vaitiolovelvollisuuteni asiakkaiden asioissa asumisyksikön arkipäivän tilanteissa.</p> <p>Tiedän mistä löytyvät asiakkaasta kerätyt tiedot ja asiapaperit sekä tiedän, mitkä ohjeet sitovat asiakkaan tietojen käsittelyssä.</p> <p>Tiedän, mistä selviää asiakkaan kirjallinen lupa siitä, mitä tietoa ja kenelle asiakkaasta on lupa kertoa.</p>	<p>Tiedän, mitä ja minkälaista tietoa, on kirjattu/ kirjaan asiakkaasta tämän asukas-/ hoitotietokansioon.</p> <p>Osaan asiakasta kunnioittavalla tavalla kirjata ja välittää tarvittavan tiedon edelleen muille asiakasta tai hänen asioitaan hoitaville henkilöille ja työyhteisöille.</p> <p>Osaan toimia eettisesti asiakkaita ja työtovereitani kunnioittaen keskustellessaan asumisyksikkönsä liittyvistä asioista työ- ja vapaa-aikana.</p>	<p>Osaan toimia yhteistyössä asiakkaan ja tämän omaisten kanssa toteuttaen asiakkaan itsemääräämisoikeutta ja osaan arvioida, mitä tietoja voin asiakkaasta kertoa muille. Osaan toimia asiakkaan edun mukaisesti vaitiolo- ja tietosuojamääräyksiä toteuttaen asiakkaan hoitoa ja hyvinvointia koskeissa asioissa eri yhteistyökumppaneiden kanssa.</p> <p>Osaan kuvata asiakkaan hoitoa ja terveysongelmia ammatillisesti oikein ja asiakasta arvostaen.</p>

Viestintä- ja ohjausosaaminen

Osaamisalue	Taso 1 = hyvä	Taso 2 = erinomainen	Taso 3 = huippuosaaja
Kommunikaatio- ja viestintä-osaaminen	<p>Ymmärrän omaan työhöni vaikuttavat asumisyksikön kirjalliset ohjeet ja osaan laatia omaan työhöni liittyviä asiakirjoja sovittujen ohjeiden mukaisesti sekä osaan ilmaista itseään suullisesti.</p> <p>Osaan kuvata, miten ihminen viestii kehollaan, eleillään tai ympäristöllään.</p>	<p>Osaan laatia työssäni tarvittavia asiakirjoja.</p> <p>Osaan käyttää teknisiä viestintä-välineitä.</p> <p>Osaan ottaa huomioon asiakkaiden erilaiset tarpeet viestintätilanteissa ja kuunnella myös viestijän keho- ja eleiviestintää sekä täydentää omaa ilmaisua eleillä ja ilmeillä.</p> <p>Osaan antaa rakentavaa palautetta.</p> <p>Osaan kuunnella ja edetä keskustelussa tavoitteiden suuntaan ja toimia aktiivisena tasavertaisena osallistujana keskustelutilanteissa sekä kykenen perustellusti puolustamaan eriävää mielipidettäni.</p> <p>Osaan mukauttaa oman viestintäni tilanteen mukaan ja arvioida viestini vaikutusta.</p>	<p>Olen tietoinen omista vahvuuksistani ja heikkouksistani viestijänä ja osaa hyödyntää persoonallisia ominaisuuksiani.</p> <p>Osaan esiintyä vapautuneesti ja selkeästi esiintymistilanteissa.</p> <p>Osaan käyttää apunani erilaisia viestintävälineitä ja laatia kirjallisia esityksiä.</p>
Yhteistyö- ja tiimiosaaminen	<p>Osaan toimia yhteistyössä toisten työntekijöiden kanssa yhteisesti sovittujen periaatteiden ja tavoitteiden mukaisesti.</p> <p>Olen aktiivisesti mukana yhteistyö-/ neuvottelutilanteissa ja olen kiinnostunut toisten osallistujien mielipiteistä sekä sitoudun päätösten toteuttamiseen.</p> <p>Tiedän, keihin otan yhteyttä erilaisissa työhön liittyvissä ongelmatilanteissa.</p>	<p>Tiedän, ketkä ovat asumisyksikköni yhteistyökumppanit ja miten asiakkaan hoitoon liittyvästä yhteistyöstä on sovittu.</p> <p>Tiedän, miten olen vastuullinen työssäni niitä noudattamaan, sekä tiedän, mikä tiedottamisvelvoite minulla on eri yhteistyökumppaneiden suhteen.</p> <p>Osaan toimia kollegiaalisesti tiimiäni kohtaan.</p> <p>Osaan arvioida omaa yhteistyökykyäni ja tarvittaessa hyödyntää yhteistyökumppaneiden osaamista ja tukea.</p>	<p>Osaan kunnioittaa yhteistyökumppaneiden persoonallisia eroavaisuuksia ja arvoja sekä hyödyntää niitä tehdessään ehdotuksia asumispalvelun vision ja asiakaslähtöisen palvelun toteuttamiseksi.</p> <p>Osaan johtaa kokous- ja neuvottelutilanteita sekä osaan ohjata osallistujia keskustelemaan aktiivisesti.</p> <p>Osaan arvioida perustellen asumispalvelujen yhteistyön laatua sekä tehdä kehittämis ehdotuksia.</p>

Markkinointi- (imago) osaami- nen	<p>Ymmärrän miten voin asenteellani ja viestinnälläni vaikuttaa siihen, millaisen kuvan annan asumisyksiköstä työpaikkana.</p> <p>Tunnen oman yksikköni perustehtävän sekä millaisia palveluja asumisyksikössä on tarjolla ja kenelle ne on tarkoitettu.</p> <p>Osaan kertoa ja esitellä asumisyksikön toiminnan.</p>	<p>Ymmärrän edustavani ja sen, miten omalla käytökselläni viestitän kuvaa työ-yhteisöstään.</p> <p>Osaan esitellä koko organisaation toimintaa.</p> <p>Osaan ohjata ja neuvoa asiakkaita toiminnasta vastaavien avainhenkilöiden luokse.</p>	<p>Näen oman työyksikköni ja organisaationi osana seutukunnan mielenterveys- ja päihdehuoltoa sekä kehitysvammahuollon kokonaisuutta.</p> <p>Osaan viestittää erityisryhmistä ja niiden kehittämisestä positiivisesti.</p>
Puhelinosaami- nen	<p>Osaan vastata puhelimeen, siten että soittaja tietää mihin hän on soittanut ja kenen kanssa puhuu.</p> <p>Osaan soittaessaan esitellä itsensä, mistä soitan sekä mistä asiasta on kyse.</p> <p>Tiedän, mitä asioita asiakkaasta voi puhelimesta kertoa ja millaisissa tilanteissa voin vastata tai puhua.</p>	<p>Osaan puhelimitse konsultoida asiakkaan asioissa eri yhteistyötahoja.</p> <p>Osaan kirjata ja välittää saamani tiedot yhteisesti sovitulla tavalla.</p> <p>Osaan tukea ja kannustaa asiakasta omatoimisuuteen myös puhelimitse asioinnissa ja tarvittaessa avustaa häntä siinä.</p>	<p>Osaan suunnitella, auttaa ja opastaa asiakasta hankkimaan ja käyttämään puhelinta, joka on suunniteltu apuvälineeksi huomioimalla käyttäjän tarpeet.</p> <p>Osaan suunnitella työyhteisöni toimintaa siten, että asiakkaan ja henkilöstön yksityisyys toteutuu mahdollisimman hyvin asioitaessa puhelimitse.</p>
Opiskelijoiden ohjausosaami- nen	<p>Tiedän, minkä alan ja millä koulutusjaksolla yksikössä oleva opiskelija on.</p> <p>Tiedän olevani esimerkkinä opiskelijalle, vaikka ei itse ole vastuussa tämän ohjaamisesta.</p> <p>Olen sitoutunut kykyjeni mukaan tarvittaessa ohjaamaan ja neuvomaan opiskelijaa, kun minulta sitä pyydetään.</p> <p>Osaan viestittää yksikköni toiminnasta ja osaan perustella ammatillista toimintaani opiskelijalle ja ohjata opiskelijaa käytännön toimenpiteissä asiakasta kunnioittaen.</p>	<p>Osaan keskustellen perustella omaa toimintaani ja antaa rakentavaa palautetta opiskelijalle.</p> <p>Olen perehtynyt opiskelijan työssä oppimisen tavoitteisiin ja osaan suunnitella opiskelijan tarpeista lähtevän työssä oppimisen toteutumisen yhdessä opiskelijan kanssa.</p> <p>Osaan suunnitella oman työni siten, että voin ohjata opiskelijaa niin, että opiskelija kokee saavansa tarpeellisen ohjauksen.</p> <p>Osaan valmistella työssä oppimisen toteutumista ja suunnittelua siten, että koko asumisyksikön henkilöstö voi toteuttaa sovittuja suunnitelmia.</p>	<p>Osaan nimetä opiskelijan ohjaajaksi henkilön, joka on vastuullinen ohjaamiseen.</p> <p>Osaan tehdä yhteistyötä työssä oppimissuunnitelmaa laadittaessa opiskelijan ja oppilaitoksen kanssa.</p> <p>Osaan arvioida asumisyksikön arvojen ja hoitoperiaatteiden toteutumista opiskelijoiden ohjauksessa sekä antaa palautetta ja arvioida työssä oppijan oppimista oppimissuunnitelman ja asumisyksikön arvojen ja hoitoperiaatteiden perusteella.</p>

Itsensä johtamisen ja kehittämisen osaaminen ja toimintakyky

Osaamisalue	Taso 1 = hyvä	Taso 2 = erinomainen	Taso 3 = huippuosaaaja
Työhyvinvointi-osaaminen	<p>Tiedän fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin merkityksen työssä jaksamiseen ja osaan arvioida omaa työkykyäni asumisyksikön työn sisällöistä käsin.</p> <p>Siedän kohtuullista stressiä ja ratkaisemattomia tilanteita.</p> <p>Osaan suunnitella työaikani siten, että tärkeimmät tehtävät tulevat tehdyksi eikä työuupumus uhkaa.</p> <p>Osaan tunnistaa omaa työkykyäni uhkaavia tilanteita ja hakea tarvittaessa apua työhyvinvointiasiantuntijoilta.</p> <p>Osaan kuvata, mitkä tekijät tuottavat työniloa ja mitkä asiat ovat tärkeitä työturvallisuuden kannalta.</p> <p>Osaan säädellä työn ja vapaa-ajan siten, että vapaa-aika on omaa aikaani.</p> <p>Tiedän, miten terveyteen vaikuttavat tekijät vaikuttavat työssä jaksamiseen.</p>	<p>Ajankäyttöni on suunniteltua, hallittua sekä joustavaa.</p> <p>Kykenen arvioimaan töiden kiireellisyys asu- misyksikön tavoitteista ja asiakastilanteesta käsin sekä osaan säädellä työajan käyttöäni tilanteiden mukaisesti siten, että asumisyksikön asiakkaiden hoidon tarve ohjaa päätöksentekoa.</p> <p>Tunnistan vahvuuteni asumisyksikön asiakkaan auttajana ja osaan ylläpitää työkuuntoani sekä ratkaista työssäni esiintyviä stressi- / kriisi- ja ongelmatilanteita.</p> <p>Osaan arvioida työni laatua, osaamista ja työkykyä sekä tehdä aloitteita osaamiseni kehittämiseksi.</p> <p>Pystyn vastaanottamaan ja antamaan rakentavaa palautetta.</p> <p>Osaan arvioida vapaa-ajan ja elämäntilanteen merkitystä työssä jaksamiseen.</p>	<p>Olen sitoutunut ylläpitämään ja kehittämään työkykyäni ja osaan ohjata työ-tovereita työhyvinvoinnin ylläpitämisen liittyvien ongelmien ratkaisussa.</p> <p>Pystyn tunnistamaan työryhmän työkykyä uhkaavia tekijöitä ja ohjaamaan työryhmää työssä ilmenevien ongelmien ratkaisussa.</p> <p>Osaan toteuttaa työajan ja työtehtävien priorisointia asumisyksikön vision ja strategian avulla.</p> <p>Kriisitilanteessa omaan itsekuria eikä mene tunteilla mukaan vaikeissa työtilanteissa.</p> <p>Osaan ohjata itseäni ja muita tilanteen ratkaisuun.</p> <p>Osaan toimia siten, etten vaaranna työtovereideni hyvinvointia tai työssä viihtymistä ja työniloa.</p> <p>Osaan tehdä toteuttamiskelpoisia aloitteita asumisyksikön henkilöstön työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin kehittämiseksi.</p>
Ammattitaidon ylläpitämisen ja kehittämisen osaaminen	<p>Tiedostan omat oppimistarpeeni ja olen sitoutunut perehtymään asumisyksikön toimintaperiaatteisiin.</p> <p>Olen halukas kehittämään ammatissani.</p> <p>Toteutan sovittua kehittämissuunnitelmaa.</p>	<p>Työskentelyni on kiireetöntä ja suunniteltua sekä tähtään tulevaisuuden tavoitteisiin.</p> <p>Osaan pyytää tarvittaessa apua toisilta ja delegoida tarvittaessa työtehtäviä muille.</p> <p>Tunnistan omat ammatilliset vahvuuteni.</p>	<p>Toteutan itsenäisesti omaa kehittämissuunnitelmaani ja osaan arvioida omaa ammatillista kasvuani.</p> <p>Olen sitoutunut edistämään työryhmän kehittymistä ja tuen työryhmässä yhdessä oppimista.</p> <p>Osaan arvioida ajankäyttöni ja toimintani vaikuttavuutta ja tuloksellisuutta.</p>

Liite 1. Osaan/ en osaa arviointilomake

Osaan/ en osaa arviointilomake	kyllä	ei	tarvitsen harjoitusta
Osaan tekstinkäsittelyn perusteet			
Osaan tallentaa asiakirjat oikeisiin tiedostoihin			
Osaan käyttää y-asemaa työssäni			
Osaan käyttää sähköpostia			
Osaan käyttää Hilikka-ohjelman viestejä			
Osaan lähettää liitetiedostoja			
Osaan tallentaa liitetiedostoja			
Tunnen yrityksen strategian ja vision			
Tunnen yrityksen henkilöstöstrategian			
Tunnen yrityksen koulutussuunnitelman			
Olen suorittanut hygieniapassin			
Minulla on voimassa oleva ea -koulutus			
Olen suorittanut näytönvastaanottokoulutuksen			

Liite 2. Osaamiskartoituslomake

ARVIO OMASTA OSAAMISESTANI

		Taso 1	Taso 2	Taso 3	suuri merkitys työssäni	ei merkitystä työssäni
Arviointi alue	Osa-alueet					
1. PALVELU-, HOIVA- JA HOITO- OSAAMINEN	Vuorovaikutusosaaminen					
	Asiakaslähtöisen työskentelyn osaaminen					
	Yksilövastuisen hoitotyön osaaminen					
	Perushoito-osaaminen					
	Ravinto- ja ruokahuolto-osaaminen					
	Toimintakykyä selviytymistä edistävä ja ylläpitävä osaaminen					
	Terveystilan arviointiosaaminen					
	Kuntouttavan työotteen osaaminen					
	Kuntoutus- ja palvelusuunnitelmaosaaminen					
	Yhteistyö omaisten kanssa- osaaminen					
	Sosiaaliturvaosaaminen					
	Ensiapuosaaminen					
	Sairauksien hoito-osaaminen					

	Lääkehuolto-osaaminen					
	Kotisairaanhoidollisten toimenpiteiden osaaminen					
	Ahdistuneen asiakkaan auttamisosaaminen					
	Hygieniosaaminen					
2. KODINHOITO-OSAAMINEN	Kodinpuhtaudesta huolehtimisen osaaminen					
	Kiinteistönhoidon osaaminen					
	Turvallisuusosaaminen					
3. LAATUOSAAMINEN	Arvo-osaaminen					
	Laatu- ja vaikuttavuusosaaminen					
	Talousosaaminen					
	Tietosuojasaaminen					
4. VIESTINTÄ- JA OHJAUSOSAAMINEN	Kommunikaatio- ja viestintäosaaminen					
	Yhteistyö- ja tiimiosaaminen					
	Markkinointiosaaminen					
	Opiskelijoiden ohjausosaaminen					
	Terveystilan arviointiosaaminen					
5. ITSENSÄ JOHTAMISEN KEHITTÄMISEN OSAAMINEN JA TOIMINTAKYKY	Työhyvinvointiosaaminen					
	Ammattitaidon ylläpitämisen ja kehittämisen osaaminen					

Liite 3. Kehittämissuunnitelmalomake

OMA KEHITTÄMISSUUNNITELMANI

Kehitettävät osaamisalueet tärkeysjärjestyksessä	Tavoite	Kehittämisen menetelmät ja toimenpiteet	Aikataulu

www.savonia.fi

